

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERSITATE PUBLIKOA

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN EL EJÉRCITO DE
TIERRA**

Tesis doctoral

EUGENIO GARCÉS BONET

Pamplona, 2016

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERSITATE PUBLIKOA

DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO

***LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN EL EJÉRCITO DE
TIERRA***

Tesis doctoral

EUGENIO GARCÉS BONET

DIRECTOR

JOSÉ LUIS GOÑI SEIN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Pamplona, 2016

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS	5
INTRODUCCIÓN	9
I.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: CONFIGURACIÓN NORMATIVA.....	21
1.- Marco normativo general de la prevención de riesgos laborales	21
1.1 Normativa internacional extracomunitaria. El Convenio 155 de la OIT.	22
1.2 Normativa comunitaria	25
1.3 Marco constitucional.....	32
2 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.....	35
2.1. La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.....	35
2.2. El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención	44
3.- La prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública	46
3.1 El Real Decreto 1488/1998, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado	54
3.2 El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado	56
II.- EL MINISTERIO DE DEFENSA: ORGANIZACIÓN Y PERSONAL.....	61
1.- Organización	61
1.1.- El Ministerio de Defensa	61
2.- El personal en el MINISDEF	68
2.1.-Los empleados públicos	69
2.2.-Personal de las fuerzas armadas	76
3.- Configuración normativa de la prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa	78
3.1.- Primeras acciones en materia de prevención en el Ejército. El OR7-020 Protección de la Fuerza	86
3.2.-La implementación del sistema de prevención del Ejército. La Ley 39/2007 de la Carrera Militar	104

III.- LA SEGURIDAD EN EL EJÉRCITO DE TIERRA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	109
1.- El Real Decreto 1932/1998 de adaptación de los capítulos III y V de la LPRL al ámbito de los centros y establecimientos militares	111
2.- El Real Decreto 1755/2007 de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la Organización de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa.	115
3.- La Orden DEF/3573/2008	117
IV.- LA SEGURIDAD DEL PERSONAL Y LA ACCIÓN PREVENTIVA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA	119
1.- Las medidas de seguridad en el ámbito castrense	119
1.1.- El OR7-028 Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento	123
1.2.- La normativa específica de prevención de riesgos laborales del Ejército de Tierra: Ámbitos de aplicación	125
2.- Fundamentos de la acción preventiva en el Ejército de Tierra	132
2.1.- El deber general de protección de los mandos:	132
2.2.- La protección de la fuerza	135
2.3.- Principios de acción preventiva: peculiaridades del ámbito castrense	136
2.4.- Integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades	144
2.5.- Derechos y obligaciones del personal en materia de seguridad laboral	147
V.- EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA	167
1.- Concepto y modalidades	167
2.- Cometidos del Servicio de Prevención en el Ministerio de Defensa	171
3.- Los escalones superiores del sistema	174
4.- Estructura en el ET	193
5.- Distribución territorial de los Servicios: Directiva 02/11, prevención de riesgos laborales en el ET	196
6.- Funciones	209
7.- Gestión de personal	214
7.1.- Formación del personal	216
7.2.- Régimen de destinos	223
7.3.- Carga de trabajo	226
7.4.- Motivación e incentivación	229

VI.- OBLIGACIONES RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA.....	233
1.- El Plan de prevención	233
2.- Otras obligaciones del Ejército de Tierra en materia de prevención.....	236
2.1.- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.....	236
2.2.- Vigilancia de la salud	238
2.3.- Formación e información	256
2.4.- Coordinación de actividades empresariales en los establecimientos militares.....	258
VII.- PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN. OTRAS OBLIGACIONES DEL ET EN MATERIA DE PREVENCIÓN	271
1.- Derechos de participación y consulta.....	271
2.-Representación	276
3.-El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas	288
4.-La Junta de PRL y la Comisión de Seguridad Laboral	291
VIII.- CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RESPONSABILIDADES ASOCIADAS.....	297
1.-El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas como organismo de control	298
2.-El Observatorio de la Vida Militar.....	299
3.-La inspección de trabajo en las instalaciones militares.....	301
4.- La responsabilidad	308
4.1La responsabilidad de la Administración Pública en materia de prevención de riesgos laborales	308
4.2.-La responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.....	319
4.3.- La responsabilidad de los servicios y de los técnicos de prevención.....	322
4.4.- Tipos de responsabilidad	326
4.5.- La imputación de responsabilidades.....	341
4.6.- Consideraciones finales sobre los sujetos responsables	351
IX.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS FUERZAS ARMADAS DE ALGUNOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO.....	357
1.- Italia	358
1.1.- Comentarios.....	362
2.- Suiza.....	362
2.1.- Comentarios.....	364

3.- Francia.....	366
3.1.- Dirección del sistema.....	366
3.2.- Actividades operativas.....	367
3.3.- Vigilancia de la salud	367
3.4.- Los Coordinadores Centrales de Prevención.....	367
3.5.- Organismos de representación en prevención	368
3.6.- La Conferencia de Coordinación de Prevención.	371
3.7.- El responsable de prevención de acuartelamiento	371
3.8.- Misión y formación de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo	372
3.9.- Inspectores de trabajo	373
3.10.- Formación.....	373
X.- PROPUESTAS DE LEGE FERENDA.....	375
1.- Áreas de mejora detectadas	375
2.- Acciones de mejora	379
3.- Una posible solución global	428
XI.- CONCLUSIONES	435
XII. FUENTES UTILIZADAS EN LA CONFECCIÓN DE ESTE TRABAJO	457
1.- Bibliografía.....	457
2.- Páginas web.....	467
3.- Normativa.....	473

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AALOG	Agrupación de apoyo logístico
Acto.	Acuartelamiento
AGE	Administración General del Estado
BAE	Base, acuartelamiento o establecimiento militar
BOC/PP	Bulletin Officiel des Armées. Edition chronologique. Partie permanente
BOD	Boletín Oficial del Ministerio de Defensa
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCP	Comisión Central de Prevención (<i>Commission Centrale de Prévention</i>)
CCHPA	Comisión Consultiva de Higiene y Prevención de Accidentes (<i>Commission Consultative d'Hygiène et de Prévention des Accidents</i>)
CCHSO	Comisiones Consultivas de Higiene y Seguridad en Operaciones (<i>Commissions Consultatives Hygiène et Sécurité en Opérations</i>)
CHSCT	Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (<i>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail</i>)
CIP	Comisión de Prevención Ínter Ejércitos (<i>Commission interarmées de prévention</i>)
CSS	Comité de Seguridad y Salud Laboral
DIACU	Dirección de Acuartelamientos
DIGENPER	Dirección General de Personal
DIGEREM	Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar
DIPE	Dirección de Personal

DIVLOG	División de Logística del EME
DIVOPE	División de Operaciones del EME
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EME	Estado Mayor del Ejército
EME	Estado Mayor del Ejército
ET	Ejército de Tierra
FAS	Fuerzas Armadas
IGE	Inspección General del Ejército
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
IOFET	Instrucción 70/2011 del Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra. Normas de Organización y Funcionamiento del Ejército de Tierra
IT	Instrucción Técnica
JEME	Jefe del Estado Mayor del Ejército
JORF	Journal Officiel de la République Française
LISO	Real Decreto Legislativo 5/2000 Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
MINISDEF	Ministerio de Defensa
NGPRL	Negociado de Prevención de Riesgos Laborales
NOP	Norma Operativa Particular
OLC	Órgano logístico central
PMET	Publicación Militar de Ejército de Tierra
PPT	Pliego de prescripciones técnicas
PRL	Prevención de riesgos laborales

RROOFAS	Reales Ordenanzas para la Fuerzas Armadas
SCPRLET	Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra
SEGENTE	Secretaría General Técnica
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SUIGE	Subinspección General del Ejército
SVPRL	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
UCO	Unidad, Centro u organismo militar
UME	Unidad Militar de Emergencias
USAC	Unidad de Servicios de Acuartelamiento
USBA	Unidad de Servicios de Base

INTRODUCCIÓN

Tras la promulgación por la Comunidad Europea de la Directiva Marco 89/391/CEE¹, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, parecía claro que la intención de las autoridades europeas era adoptar una postura de protección al trabajador que trascendiese no solo las fronteras nacionales, sino también las conciencias individuales².

La idea fundamental que pretende transmitir la Directiva es que la prevención de riesgos laborales no es una actividad privativa de ninguna rama de la actividad económica de un país, ni siquiera de aquellas actividades que tienen por objetivo la consecución de un beneficio. Toda la población laboral debe estar amparada por estas normas, incluyendo a los empleados públicos.

Desarrollando un poco más esta idea, en el contexto proteccionista en el que a raíz de la norma citada va a moverse el mundo laboral a partir de ese momento³, no se puede olvidar que existen actividades – en todos los casos privativas del Estado⁴ – con unas características tales que si se

¹ Diario oficial de la Comunidad Europea núm. 186

² A pesar de este esfuerzo normativo y de la importancia objetiva de la prevención, según los datos facilitados por la Mutua de Accidentes de Zaragoza (MAZ) en el 3º Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, las motivaciones declaradas por las empresas para la implantación de la prevención fueron:

56 % cumplimiento legal
18 % imagen
26 % otros

³ La intención de la norma es ser aplicada en “todos los sectores de actividades, públicas o privadas” (art. 2)

⁴ Últimamente ha aparecido el fenómeno de las llamadas *compañías militares privadas*, que pueden considerarse una versión de los tradicionales mercenarios actualizada y adaptada al mercado. Estas compañías ofrecen sus servicios al mejor postor y suelen ser contratadas por algunos Estados para complementar a sus fuerzas armadas; sin embargo su actividad puede vulnerar el principio del monopolio de la violencia por parte del Estado por lo que su legalidad es discutible y, en la actualidad, se encuentran en un limbo legal.

Las actividades laborales de estas sociedades se encuentran entre las que debieran ser eximidas de la aplicación de la normativa PRL, pero al no ser entes públicos no pueden quedar al margen y, al menos en teoría, debieran someterse a la reglamentación correspondiente. El hecho de que operen normalmente en países en los que no existe una

aplicara en ellas la misma mentalidad de reducción de riesgos que en las normales no se podrían llevar a cabo, y sin embargo son imprescindibles para la supervivencia de una sociedad moderna. Por eso, la norma primigenia de la Comunidad Europea tiene buen cuidado de dejarlas al margen de su campo de actuación, pero limitando con precisión qué es lo que no puede o no debe someterse a ella, fijando que sólo pueden quedar fuera determinadas actividades, como hemos dicho privativas del Estado, que buscan un bien superior a la seguridad del individuo e incluso a su misma existencia, cuya ejecución no cabría si – de manera análoga a otros campos de la actividad laboral – para ello cupiera exigir las medidas de seguridad necesarias para disminuir los riesgos al mínimo.

Concretamente, se busca que aquellos colectivos de servidores públicos, cuyo cometido principal implica el correr unos riesgos determinados – como ya se ha dicho buscando un objetivo de mayor valor social que la integridad misma del individuo –, sean amparados por la norma general o bien, en aquellas actividades que presenten unas características particulares tales que no hagan conveniente la aplicación de la norma general, cuenten con una normativa particular basada en los mismos principios inspiradores de aquella pero desarrollada por la estructura de mando de ese colectivo en función de la actividad que deben desarrollar.

Estas actividades se desarrollan principalmente en los campos de seguridad, defensa y emergencias en los que la aplicación estricta e indiscriminada de la normativa podría equivaler a una total pérdida de eficacia en el cumplimiento de sus misiones, con las graves consecuencias fácilmente imaginables. Por ello el segundo apartado del artículo 2 de la

regulación de la prevención no debiera ser óbice para aplicar la correspondiente a aquel en que la compañía tiene su sede comercial, pudiendo considerar esto como un caso particular de la disquisición sobre si el derecho aplicable en un trabajo desarrollado en el extranjero – especialmente en lo referido a los relacionados con las operaciones militares – debe estar sometido al derecho del país de origen (comúnmente conocido como *derecho de sangre, bandera* o *ius sanguini*) o al de acogida (*ius soli*).

Este extremo puede ampliarse en ALIA PLANA, J.M.: “*Reglas de enfrentamiento y gobierno del Campo de Agramante*”. En Revista del Instituto de Estudios Estratégicos (IEEE) núm. 5/2015.

mencionada Directiva Marco excluye específicamente esas actividades del campo de aplicación de la norma.

Pero como se podrá ver más adelante la exclusión no es absoluta. Lo que no se cubre son simplemente algunas actividades, pero dejando muy claro que eso no quiere decir que la seguridad y salud del trabajador pueda omitirse, sino que, en determinadas circunstancias, debe estar supeditada al interés mayor de cumplir la misión encomendada.

Si vemos específicamente el caso que nos ocupa, el Ejército de Tierra (al que se hará referencia también a lo largo del trabajo como “Ejército”, o simplemente con la sigla ET), se puede encontrar un gran número de actividades que son perfectamente equiparables a las desarrolladas por otros colectivos que no están excluidos de la norma en ningún momento. De hecho, sólo algunas de las actividades desarrolladas por estos militares deben ejecutarse en condiciones tales que hagan imposible la aplicación de unos procedimientos de prevención de riesgos convencionales o ligeramente modificados. De ahí la precisión de la norma comunitaria al delimitar las actividades exentas, dado que su intención es que, en idénticas circunstancias, todos los trabajadores deben tener idéntica protección frente a los riesgos.

En nuestro país la trasposición de la Directiva en la Ley 31/1995⁵, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales definía su campo de aplicación en términos similares a los utilizados por la fuente, estableciendo en su artículo 3 que no era de aplicación en “... aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública

⁵ BOE 269, de 10 de noviembre

- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil”

Más adelante el mismo artículo tercero dispone, de manera análoga a la Directiva Europea, que incluso en esos casos debe contarse con una normativa de seguridad laboral, específica adaptada a las particularidades tanto del actor como de la actividad a desarrollar y medios disponibles:

Es decir, de manera análoga a como hace la Directiva, la salvedad de la aplicación es únicamente parcial, relativa a determinadas actividades y además éstas deben contar con unas normas de seguridad propias.

Pero nuestro país entendió que lo excluido de la aplicación de la norma eran los colectivos como tales⁶, y a pesar de que en la traslación al derecho interno⁷ se volvía a hacer hincapié en que lo que se hurtaba a la ley eran las actividades (Art. 3), no se desarrolló la normativa de nivel inferior que debía configurar el sistema de prevención de riesgos laborales de nuestras Fuerzas Armadas (FAS) excluyéndolas *de facto* del ámbito de aplicación de la Ley.

Como veremos, en el cuerpo legal español esta exclusión es comprendida y expresada hasta la saciedad, en el sentido de que lo que se elimina de la cobertura son las personas que pertenecen a determinados colectivos. Esto tiene como consecuencia inmediata que esos grupos no están amparados por las normas de prevención de riesgos laborales; por el contrario, si lo que se eliminase fueran determinadas actividades, la cobertura se comprendería en sentido positivo excepto en lo que toca al desarrollo de esas actividades específicas que deben quedar aseguradas – o dicho de otra forma, cuyos riesgos sólo deben asumirse – “en la medida de lo posible”⁸, lo que parece más acorde con el espíritu de la norma, que

⁶ En la sentencia contra España de 12 de enero de 2006, del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, se expone la posición del Gobierno español, que mantiene que “... las particularidades inherentes a las fuerzas armadas y a la policía impiden la aplicación de la Directiva 89/391 a tales categorías de personal...”

⁷ La traslación se hizo mediante la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre)

⁸ Art. 2 de la Directiva Marco

pretende hacer de los casos no cubiertos una excepción puntual más que una regla, evitando así el someter al colectivo afectado a una normativa distinta y, muy probablemente, discriminatoria.

Incomprensiblemente España no desarrolló la normativa específica establecida en el ya mencionado artículo 3 de la Ley de Prevención, dejando en la práctica a las Fuerzas Armadas en la misma condición en cuanto a riesgos laborales que existía antes de la publicación de esa ley. Esta situación permaneció inalterada durante varios años, hasta que una actuación judicial por parte de la Comunidad Europea obligó a nuestro país a iniciar la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales (PRL) diferenciado en el seno de sus Fuerzas Armadas.

La implementación se hizo a raíz de la sentencia de 12 de enero de 2006 de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y conlleva una problemática particular por cuanto algunas veces puede ser difícil deslindar los riesgos que deben ser asumidos por los colectivos afectados para el desarrollo de sus cometidos – bien sea porque es imposible evitarlos, como la acción del enemigo en una guerra, o porque una seguridad adecuada disminuiría la eficacia de la acción propia como podría darse en una persecución con vehículos por parte de las FCSE – de aquellos otros que pueden, y deben, ser controlados. Además, requiere una adaptación de la normativa existente y un trabajo de mentalización de la cadena de mando, ya que lo que se realizaba de forma instintiva, asumiéndolo como un aspecto más del planeamiento de las operaciones, habrá que ejecutarlo ahora dentro de un nuevo marco legal que además no estará coordinado con las estructuras, tanto orgánicas como presupuestarias, existentes en las instituciones afectadas, al menos en un principio.

Extraña esta demora legislativa tanto más cuanto que en 1997 España ratificó – sin reservas – e implementó⁹ el Acuerdo de Normalización OTAN (STANAG) 2908 *Occupational Health*, reconociendo *de facto* que, como dice Fernández Avilés¹⁰:

“Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen también derecho a contar con una regulación que contemple un estándar razonable de tutela (...) Aunque hasta fechas recientes se carecía en nuestro ordenamiento de una norma específica (...) existen normas internacionales (...) que ya abrían una vía para el establecimiento de estándares mínimos de protección para este colectivo de profesionales.”

Paulatinamente, los estamentos que carecían de esta cobertura legal se fueron dotando de textos normativos adecuados, adaptados en lo necesario para permitirles el cumplimiento de las misiones que tienen encomendadas. De esta forma, el Ministerio de Defensa a través de la Unidad de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales orgánicamente dependiente de la Subsecretaría de Defensa, dio forma a un cuerpo normativo que posteriormente debería desarrollar cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas.

A partir de aquí, el Ejército de Tierra ha llegado a dotarse de un conjunto de normas adecuado¹¹, dirigido a permitirle integrar la prevención

⁹ En la Agencia de Normalización de la OTAN consta la implementación en el Ejército y en la Armada en fecha tan temprana como enero de 1997, pero no hay constancia de su aplicación al Ejército del Aire (<http://nso.nato.int/nso/>)

¹⁰ FERNANDEZ AVILES, J.: Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas. Comares, 2009. Granada, pág. 37

¹¹ Los principales hitos normativos son: OR7-020 *Prevención de riesgos y medidas de seguridad de la Fuerza*; IT 14/02 *Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas*; Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (BOE 278, de 20 de noviembre); RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa (BOE 16, de 18 de enero); Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa. (BOE 297, de 10 de diciembre); Directiva 05/08 *Concepto orgánico de la IGE*; OR7-028 *Jefe de Base; Manual y Sistema de gestión de la PRL en el MINISDEF, Guía práctica de los Servicios PRL en el ET*; Directiva 02/11 *PRL en el ET*; RD 640/2011, de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de

de riesgos laborales en sus actividades, sin que sea un freno o impedimento para el cumplimiento de sus misiones. Estas normas han demostrado durante varios años su utilidad en la fase inicial de creación del sistema, y además han permitido a la estructura tomar conciencia de la magnitud de la tarea a desarrollar y detectar algunas áreas que pueden ofrecer interesantes oportunidades de mejora.

En la actualidad, la normativa aplicable presenta unas dificultades derivadas de la propia adaptación a las estructuras militares, a la que hay que añadir la problemática relativa al personal que debe desempeñar estos puestos, principalmente por la falta de un sistema de capacitación e incentivación coherente con las necesidades de la institución.

Por otro lado, el Real Decreto 1755/2007¹², en su artículo 6, deja fuera de la cobertura del sistema de prevención a las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, al derivarlas a una normativa específica. La definición de estas actividades dada en el texto legal¹³ aparentemente deja una amplia zona gris, que puede permitir la interpretación del concepto por la cadena de mando, y que no se disparará en tanto no haya jurisprudencia al respecto.

Además, entendiendo que debido a los condicionantes de la institución (estructura de mando, responsabilidades asociadas, pluralidad de cometidos, fines buscados,...) no es práctico el que la prevención de riesgos laborales en el Ejército sea una mera trasposición de la empleada en el ámbito civil, se entiende interesante el profundizar en los temas de

las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa (BOE 129, de 30 de mayo); IT 20/11 Plan General PRL del ET

¹² Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa (BOE núm. 16, de 18 de enero)

¹³ Art. 3

a) Actividades de instrucción y adiestramiento: Aquellas que están recogidas en los Planes Generales de Instrucción y Adiestramiento de cada ejército instrucción, adiestramiento y operativas. que el militar, ya sea de manera individual o encuadrado en una Unidad, realiza con la finalidad de prepararse para el cumplimiento de las misiones que se le asignen.

b) Actividades operativas: Aquellas que se ejecutan en una operación, en territorio nacional o extranjero, siguiendo las directrices recogidas en un plan de operaciones.”

representación de los trabajadores (tanto civiles como militares) en las estructuras preventivas, estudiando sus órganos y modalidades de representación en lo que concierne a la prevención de riesgos, intentando llegar a apuntar una adaptación adecuada que permita dotar a las Fuerzas Armadas españolas de una capacidad real de conocer y controlar los riesgos a los que está sometido su personal e integrar la prevención en sus actividades, así como posibilitar a su personal el desarrollo de los derechos de participación y consulta establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995 .

La situación expuesta hace interesante el estudio de la normativa de aplicación, para llegar a una serie de conclusiones que puedan aplicarse para mejorar la gestión en este campo *de lege ferenda*. Por tanto, el objetivo de este estudio es analizar tanto el cuerpo legal existente como su aplicación práctica, para detectar aquellos puntos que puedan ser modificados para mejorar el funcionamiento del conjunto.

Para ello, además del análisis citado se aplicará la experiencia obtenida en este campo, ya que la institución militar lleva ya casi seis años trabajando en él, y se dispone de un personal con experiencia contrastada y amplia formación en estos cometidos. Además, este periodo de tiempo ha posibilitado que la práctica totalidad de los jefes de Unidad e instalación tengan conocimiento de la existencia de esta especialidad, si bien en algunos casos todavía no se es consciente de su importancia y de las posibles repercusiones de su trabajo.

Pero antes de nada es preciso hacer una observación. En una organización como el Ministerio de Defensa, extendida por todo el país y con un número importante de trabajadores – sólo el Ejército de Tierra cuenta con más de ochenta y cinco mil trabajadores, entre civiles y militares – la prevención de riesgos laborales debe acometerse mediante un sistema dividido en niveles en función de los cometidos de cada uno de estos.

Para una comprensión rápida y suficiente en este punto del trabajo, puede sintetizarse la estructura adoptada en tres niveles¹⁴, en función de las principales tareas desarrolladas:

- Nivel superior: Tareas principalmente organizativas
- Nivel intermedio: Tareas principalmente de planificación
- Nivel básico: Tareas principalmente de ejecución

Se ha de dejar claro que esta división en niveles no es paralela a las titulaciones de los técnicos en prevención, ya que la totalidad de la estructura que se podría llamar específica está cubierta por técnicos superiores. La división de tareas es meramente indicativa, dado que no es extraño que haya solapes, desarrollando un escalón tareas que por la clasificación sugerida corresponderían a otro.

En un escalón inferior al nivel básico encontramos la Oficinas de bases, acuartelamientos y establecimientos, y los Equipos encuadrados en unidades, centros y organismos. Estos elementos están servidos por personal sin dedicación exclusiva ni exigencia de formación específica y constituyen el punto de enlace del nivel básico con las instalaciones y organizaciones que constituyen su campo de trabajo.

Esta estructura se desarrollará más ampliamente en el cuerpo de la tesis, pero es interesante exponer esta breve nota al principio para centrar el tema, ya que en este trabajo se tratarán todos los niveles pero el desconocimiento inicial de estos aspectos puede llevar a confusión.

El trabajo se basa fundamentalmente en la experiencia del autor, que estuvo un año destinado en un Negociado¹⁵, equivalente al antes

¹⁴ Esta división está apuntada, aunque no explícitamente desarrollada en el anexo III de la Directiva 02/11 del Estado Mayor del Ejército, de 18 de febrero, y se complementa con la asignación de cometidos asignados en el punto 7 del mismo documento

¹⁵ En el capítulo II se verán los niveles orgánicos y estructuras en los que se encuentran estos elementos

mencionado nivel intermedio, y desde el 2011 hasta 2016 en un Servicio, equivalente al nivel básico, en los dos casos como jefe de los mismos y coincidiendo con su creación.

Como se ha dicho, la pretensión es no limitarse a un análisis de la normativa más o menos en profundidad¹⁶, sino discutir también – sobre la base de la experiencia obtenida en esos años de trabajo – su aplicación y los problemas que conlleva intentado llegar a una serie de propuestas de actuación para mejorar el funcionamiento del sistema.

Para ello podemos considerar estructurada esta tesis en tres partes. La primera, que ocupa los capítulos I y II, pretende dar una visión general del panorama de la prevención en España en lo que se refiere a su aplicación en la administración pública, de la organización de las Fuerzas Armadas en lo que puede afectar al tema que nos ocupa y del estado de la prevención en el Ministerio de Defensa hasta el año 2007 – en el que se comienza a desarrollar e implantar la prevención de riesgos laborales de una manera general para todo el Ministerio – así como del acervo normativo de carácter general que influirá en la implantación de la seguridad laboral para todos sus trabajadores. El objetivo perseguido con estos capítulos es sencillamente dar un conocimiento general tanto de la normativa preventiva como de la estructura de las Fuerzas Armadas para que los lectores desconocedores de esos entornos puedan seguir el argumentario.

La segunda parte describe la situación actual en lo que se refiere a la prevención en el entorno militar y podríamos considerarla compuesta por los capítulos III a VIII. Los tres primeros capítulos presentan un desarrollo de la normativa de aplicación, los fundamentos de la acción preventiva y la estructura adoptada por el Ejército de Tierra para garantizar la salud del personal que lo integra, tanto civil como militar. A continuación los capítulos

¹⁶ La mayor parte de las obras consultadas tratan de forma diferenciada los centros y establecimientos militares del personal que trabaja en ellos, sin analizar la integración del individuo y su lugar de trabajo.

VI y VII tratan de una forma temática y transversal los principales derechos y obligaciones en materia de prevención, con las particularidades que se dan en el colectivo castrense, y por último el capítulo VIII trata sobre las medidas de control del cumplimiento de la normativa, lógicamente necesarias para poder asegurar su aplicación.

El capítulo IX expone de forma sucinta la situación en cuanto a prevención de riesgos laborales en algunos países de nuestro entorno geográfico y cultural para permitir al lector establecer un marco adecuado de comprensión de lo que esta función representa en otros ejércitos europeos.

El estudio desarrollado en los capítulos III a VIII se puede considerar el núcleo argumental del trabajo y es el que nos da pie para desarrollar la última parte, que coincide con los capítulos X y XI, en los que, además de las oportunas conclusiones, expondremos las propuestas de mejora que podamos determinar, que no pretenden otra cosa que buscar el mayor rendimiento del sistema establecido, mejorando su adaptación a las peculiaridades de las Fuerzas Armadas – especialmente al Ejército – y optimizando el rendimiento de sus medios humanos y materiales.

Deliberadamente se ha evitado el desarrollar totalmente cada oportunidad de mejora en el capítulo correspondiente, ya que al agruparlas al final de trabajo se obtiene una mejor visión del impacto que cada una de ellas tiene en el conjunto del sistema, además de permitir un mejor desarrollo de los distintos factores de influencia.

Cierra el trabajo una serie de anexos entre los que está incluida la documentación – íntegra o extractada – que por su carácter militar no está al alcance del público general, pero que se considera imprescindible para la comprensión adecuada de este trabajo¹⁷. En esta parte, y por mantener hasta cierto punto la fidelidad a los documentos originales, se han admitido

¹⁷ Dado que la documentación militar se considera frecuentemente de acceso restringido y que no puede ser difundida al público, se solicitó la autorización para su uso, que se incorpora también a este trabajo (anexo 1)

algunas licencias respecto al formato de texto y párrafos seguido en el cuerpo del trabajo.

Debido al tamaño del trabajo, para hacerlo más manejable, se ha dividido en dos volúmenes, de los que el primero contiene el cuerpo de la tesis y el segundo los anexos.

En lo que afecta al ámbito temporal, dado que se trata de un área “joven” y en la que la producción normativa puede alcanzar un ritmo relativamente rápido, en este trabajo se considerará el estado de la cuestión hasta el día 1 de enero de 2016

En cuanto a la legislación mencionada a lo largo de todo el trabajo, por simplificación se entiende que la referencia a una norma – salvo indicación en contra – se hace a la versión en vigor en la fecha de elaboración de esta tesis, accesible en la página web del Boletín Oficial del Estado u organización análoga de otras naciones. Evitamos así las múltiples referencias a las frecuentes modificaciones de las normas en este campo.

Por cuestiones de limitación de espacio – y a pesar de su evidente interés - tampoco trataremos aspectos tales como el orden de jurisdicción competente en el conocimiento de las causas por estos motivos en las diversas posibilidades que se plantean (funcionarios, laborales, estatutarios, militares, responsable de la actividad militar o civil,...) ni tampoco en el concurso de delitos o en la compatibilidad de sanciones, más allá de alguna mención aislada.

Quedan pues abiertas estas vía a posteriores trabajos de investigación en este campo, junto con otras muchas que pueden deducirse del cuerpo de este estudio, como pueden ser el papel del Estado como empresario, la responsabilidad PRL en el seno de las fuerzas armadas, o los instrumentos de control del cumplimiento de la normativa de prevención en el Ejército de Tierra.

I.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: CONFIGURACIÓN NORMATIVA

Podemos buscar las raíces de la prevención de riesgos laborales en la historia, convencidos de que de una forma u otra está presente en la legislación desde los inicios de las ciencias jurídicas. Sin embargo no es el objetivo de este trabajo desarrollar los aspectos históricos de la prevención, sino el estudio de la aplicación de esas técnicas en un entorno particular como es el constituido por las Fuerzas Armadas en general y por el Ejército de Tierra en particular.

Partiendo de ese objetivo, y del supuesto que los lectores tienen ya conocimientos suficientes sobre la génesis de la normativa de aplicación, en bien de la concisión omitiremos aquí este desarrollo y lo iniciaremos en el momento en que la seguridad laboral toma carta de naturaleza en nuestro país, impulsada por la normativa europea.

1.- Marco normativo general de la prevención de riesgos laborales¹⁸

El marco normativo de la prevención de riesgos laborales en España puede dividirse en dos partes fundamentales, correspondientes la primera al derecho internacional (extracomunitario y comunitario) y la segunda a la ordenación interna; ahondando un poco más, a los efectos de este trabajo, puede ser más clarificador estructurar la legislación nacional en un bloque general, que comprendería la Constitución y otra normativa general de influencia en el campo de estudio; un segundo bloque ya específico de la prevención pero de aplicación general a toda la actividad laboral nacional,

¹⁸ ***El marco normativo general de la prevención puede encontrarse desarrollado en SALA FRANCO, T.: Derecho de la prevención de riesgos laborales. Tirant lo Blanch, 2003. Valencia, págs. 35 a 43. También puede acudir a RUIZ RODRÍGUEZ, I. (coord.) ET AL: Manual de prevención de riesgos laborales. Dickinson, 2001. Madrid, págs. 13 a 70***

que abarcaría dos normas fundamentales, como son la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; y un último bloque dedicado a la prevención en el ámbito de la Administración Pública, en la que está integrado el Ministerio de Defensa y, por lo tanto, el Ejército de Tierra.

Estos tres grupos se deben complementar con un cuarto, que también podría considerarse como un apartado del correspondiente a la Administración Pública, dedicado a la normativa de aplicación a las Fuerzas Armadas y a la rama de las mismas sobre la que versa este trabajo, tanto originada por el estamento legislativo como por los órganos normativos internos del Ministerio de Defensa.

1.1 Normativa internacional extracomunitaria. El Convenio 155 de la OIT.

En esta situación, el marco normativo internacional relativo a la prevención de los riesgos en el trabajo queda estructurado sobre dos pilares, la normativa de la Unión Europea – y de sus organismos precedentes – y la de la Organización Internacional del Trabajo. Dado que de la primera de ellas se hablará más adelante, procede ahora desarrollar lo relativo a la principal norma emanada de la OIT en lo que refiere a la prevención, el Convenio nº 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Este convenio fue firmado por los países miembros de la Organización en 1981¹⁹ y ratificado por España en 1985 y es de aplicación a todas las ramas de la actividad económica (Art. 1) y a todos los trabajadores de las ramas abarcadas (art.2), pero establece claramente que entre lo que el texto entiende por actividad económica se incluye la administración pública, y entre los trabajadores, a los empleados públicos (Art. 3); en ningún momento hace ninguna salvedad referida a las fuerzas armadas– sean

¹⁹ Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981)

militares o policiales –, protección civil u otras actividades de las que luego serán referidas a normas internas, cosa que por otro lado tampoco debe extrañarnos, ya que esos grupos están comprendidos en el último de los colectivos mencionado.

Dado que este convenio fue ratificado por nuestro país el 11 de septiembre de 1985, se debe interpretar que desde ese año, el gobierno español estaba comprometido a regular la seguridad y salud laboral para todos los trabajadores del sector público del país, y entre ellos a los militares y policías o, al menos a *“formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”* (Art. 4)

Visto esto resulta todavía más incoherente el retraso en la trasposición de la Directiva 89/391/CEE²⁰ que se puede considerar el origen de la normativa sobre prevención de una forma uniforme para toda Europa al derecho interno de nuestro país.

Pero no es esta la única norma de validez internacional que emitió la OIT y fue ratificada por España, ya que se pueden encontrar un total de doce convenios ratificados entre los años 1924 y 2009 relativos a la seguridad y salud en el trabajo, a los que hay que añadir los protocolos adicionales que se incorporan a algunos de los textos tras las reuniones de la Conferencia General. Estos convenios son principalmente relativos a aspectos concretos y se podrían considerar meramente referidos a la aplicación práctica e inmediata de la prevención (convenios sobre la cerusa, asbesto, peso máximo, protección de la maquinaria, etc.) sin embargo, probablemente debido a las diferencias entre las naciones firmantes y a la voluntad de no inmiscuirse en demasía en la potestad normativa nacional, en realidad son poco más que declaraciones de intenciones o normas generales que no

²⁰ La norma daba dos años para realizar la traslación al derecho interno de las naciones; España tardó siete años en hacerlo.

definen con demasiada precisión las obligaciones de los Estados, más allá del establecimiento de las normas correspondientes.

El mencionado Convenio 155 es el único texto que marca una ruta a seguir por los legisladores nacionales en cuanto a la normativa de aplicación general, durante más de veinte años. Esto es así porque hasta 2006 no se publica el siguiente convenio en este campo (número 187²¹), relativo esta vez al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Pero a esto se deben añadir distintos protocolos y recomendaciones – un total de 5 de los primeros y 202 de las segundas en la fecha de elaboración de este trabajo (diciembre de 2013) – relacionados con los convenios de todo tipo establecidos por la Organización.

En cualquier caso, y al igual que los acuerdos referidos a aspectos puntuales de la prevención, se pueden considerar los documentos de la Organización Internacional del Trabajo como simplemente definiciones de un marco de actuación en el que los países tienen intención de encuadrar sus legislaciones, más que como normas trasladables al ordenamiento jurídico propio, motivo por el que no consideramos de interés para nuestros fines su desarrollo con más profundidad.

En la actualidad, la capacidad de los nuevos sistemas de comunicaciones y la disponibilidad a escala global de documentación de cualquier país de manera instantánea, está haciendo que en el campo de la prevención exista una tendencia a incorporar en la práctica normativas más estrictas que las de aplicación en el ámbito nacional, a pesar de no ser legalmente exigibles, con la finalidad de mejorar la seguridad de los trabajadores. La difusión de esta normativa por organismos oficiales (por ejemplo mediante la publicación digital Erg@on-line del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) puede considerarse como un respaldo implícito a esta práctica.

²¹ Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006)

1.2 Normativa comunitaria

Siendo el objetivo final de la Comunidad Europea – ya mencionado en el prólogo de su tratado constituyente²² – el conseguir una estrecha unión de todos los países, desde su origen ha mostrado una preocupación constante por el mundo laboral, buscando una homogenización de la formación, titulaciones y normativa que permitieran a los ciudadanos de los Estados miembros estudiar y trabajar en cualquiera de ellos sin otra dificultad que la derivada de las diferencias idiomáticas entre los distintos países.

En este sentido el conseguir la seguridad de los trabajadores, derecho definido desde los primeros momentos de existencia del ente²³, será uno de los objetivos que con más ahínco perseguirán las autoridades europeas. Pero no es suficiente con que los países que integran la Comunidad legislen al respecto, es necesario que esa normativa esté coordinada y homogeneizada entre todos ellos para que las condiciones laborales también lo estén. De esto se ocupa el artículo 118 del tratado cuando fija que “...la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social,...” (...la Comisión tiene por misión la promoción de una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el campo social,...)²⁴

Esto ha dado lugar a varios Programas de Acción Social, aprobados por el Consejo de las Comunidades (1974, 1978, 1989 y 1995) que compartían el objetivo de mejorar las condiciones de vida y trabajo, incluyendo en este campo todo lo que actualmente se entiende por prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene, ergonomía (constricciones físicas), psicología (constricciones psíquicas) y salud laboral (condiciones de trabajo penosas)

²²Firmado el 25 de marzo de 1957

²³ Las medidas de política social ya figuraban en el tratado de París de 18 de abril de 1951 por el que se constituyó la CECA, y se confirmaron y ampliaron con el tratado de constitución de la CEE en 1957

²⁴ Traducción del autor desde el original, ya que el español no figura entre los idiomas oficiales en la época de redacción del documento

El artículo 21 del Acta Única Europea, que entró en vigor el 1 de julio de 1987²⁵, introdujo en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea un nuevo artículo al que se le asignó el número 118^a, y que señala:

“1. Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito.

2. Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión, en cooperación con el Parlamento Europeo y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

3. Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado.”

Es decir, obliga a los estados miembros a proteger a su población laboral, y al Consejo de Europa a emitir un texto, o varios, estableciendo las disposiciones mínimas en esta materia, que lógicamente deben ser cumplidas por todos los países de la organización.

Tras este documento ve la luz la Carta Social de 9 de diciembre de 1989 – Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores –

²⁵ Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 29 de junio de 1987, nº L 169

que tenía como objetivo establecer unos derechos fundamentales vinculantes y reclamables, entre los que figuraban los de información, consulta y colaboración, protección de la salud y seguridad en el puesto de trabajo, entre otros²⁶.

Pero el documento que realmente tiene importancia en el campo de la seguridad laboral es la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo²⁷. En sus quince páginas, este texto responde a la demanda expresada en el artículo 118 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, ya comentado. Sin embargo los requisitos que se debían cumplir eran contradictorios²⁸, lo que se evidencia entresacando fragmentos de su introducción:

“Considerando que la presente Directiva no puede justificar un posible descenso del nivel de protección ya alcanzado en cada Estado miembro...”

“...los Estados miembros se comprometen (...) y se fijan como objetivo su armonización en el progreso;”

“Considerando que (...) las directivas deben evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico....”

“Considerando que incumbe a los Estados miembros promover la mejora, en su territorio, de la seguridad y de la salud de los trabajadores...”

²⁶ QUESADA DIAZ, S. “La acción social en la Unión Europea: evolución histórica”, en *Alternativas: Cuaderno de trabajo social*, núm 6, 1998, págs 221 a 232. (Consultado en el 'Repertorio institucional de la Universidad de Alicante' (http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5804/1/ALT_06_10.pdf) el 11 de diciembre de 2013

²⁷ Diario Oficial nº L 183, de 29 de junio, p.1

²⁸ La contradicción la provoca el hecho de que la intención del legislador es buscar la mayor protección posible del trabajador, pero para que el texto tenga la aceptación internacional necesaria debe mantenerse en un nivel de exigencia necesariamente bajo, tal que permita la adhesión de los Estados sin provocar recelos sobre la pérdida de independencia normativa.

Así mismo debe definir unas mínimas estructuras comunes a todos aquellos Estados que ratifiquen el acuerdo, que permitan obtener unos niveles homogéneos de control del cumplimiento de la norma.

“Considerando que (...) se deben tomar (...) sin más tardar, medidas preventivas (...) de manera que se garantice un mejor nivel de protección;”

La Directiva se redacta con la finalidad de ‘obligar’ a todos los Estados miembros a lograr un nivel homogéneo de seguridad laboral, pero tomando como límite inferior al que más alto lo tenga de entre ellos.

Para ello una norma de este rango debe dedicarse a establecer los principios generales de aplicación y la que nos ocupa manifiesta en su articulado que va a tratar aquella relativos a “la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las ideas generales para la aplicación de dichos principios.”. Es decir, va a tratar todos los aspectos que contribuyen de una manera directa a incrementar la seguridad y el bienestar de los trabajadores; a renglón seguido autoriza la existencia de disposiciones nacionales o comunitarias más favorables a las condiciones laborales de los trabajadores.

Pero no se puede olvidar que la acción normativa del Estado se ejerce sobre los actores de su escenario económico, y que para que una norma sea eficaz se debe poder controlar su cumplimiento – y sancionar adecuadamente su incumplimiento –, y en este caso estamos hablando de un control que no se limita a un número determinado de empresas, o a un sector, o a un tipo; estamos hablando de una actividad controladora de las condiciones de trabajo sobre la práctica totalidad de la actividad económica nacional²⁹, lo que es materialmente imposible de ejecutar.

Dada esta particularidad de la norma, es fácil comprender que la carga principal de trabajo a la hora de su implantación no recae como en otras, en el aspecto sancionador de la misma sino en la necesidad de

²⁹ Quedarían excluidos los trabajadores autónomos

mentalizar a todos los integrantes de la empresa de que la importancia de los aspectos preventivos es igual a la de los productivos o de gestión, aunque hasta ese momento no hubiera sido tomada así.

Lógicamente, una norma internacional debe ser poco precisa para poder permitir a los Estados su adaptación a la legislación interna en una forma eficaz, pero en este caso esa ‘imprecisión’ debe maridarse con una definición de estructuras lo suficientemente concreta como para permitir que los actores sociales puedan comenzar a tomar las disposiciones oportunas incluso antes de la implantación nacional de la norma, de manera que llegado el momento no haya que perder tiempo en adaptar estructuras, y ese trabajo esté hecho con antelación.

La representación de los trabajadores, la modalidad de asunción de la prevención por la empresa y la formación del personal pueden ser ejemplos de estas disposiciones previas que, sobre la base de la Directiva podrían comenzarse sin depender de la publicación de la ley nacional; podrían quedar ajustes que hacer, pero serían menores y no impedirían que la protección se pudiera aplicar a los trabajadores ya desde tiempo antes de la entrada en vigor de la norma nacional.

Donde esta directiva es perfectamente clara y definida es en lo referente al ámbito aplicación (Art. 2) Ya que deja perfectamente claro que se aplica a todos los sectores de actividad sea pública o privada, con la única salvedad de aquellas actividades cuyas particularidades inherentes hagan imposible la aplicación de la norma, y que corresponden en todos los casos a actividades desarrolladas por el sector público (fuerzas armadas, policía, protección civil, etc.)

A pesar de esta exclusión del campo de aplicación, el personal que desarrolla esas funciones estatales tiene derecho a la seguridad en su puesto de trabajo, siempre y cuando sea compatible con el desarrollo de sus cometidos. Es por ello que en el artículo correspondiente al ámbito de aplicación se cierra con una apenas velada ‘orden’ a los distintos Estados

para que aseguren el ejercicio de ese derecho en función de los objetivos de la Directiva.

El campo de aplicación de la directiva es el conjunto de los trabajadores de los estados europeos, entendiendo por tales las personas empleadas por un empresario, incluyendo trabajadores en prácticas³⁰ y aprendices, y excluyendo los trabajadores al servicio del hogar familiar.

Esta última exclusión es difícilmente comprensible, dado que en la realidad equivale a crear ‘trabajadores de segunda categoría’, sin derecho a la protección laboral. El único punto de vista desde el que puede encontrarse una justificación es desde la intención del legislador de evitar un costoso proceso de implementación de todas las medidas de seguridad en los hogares que en una gran parte de los casos harían antieconómica la existencia del puesto de trabajo, obligando a no declararlo – con las consecuencias que eso tendría e efectos de los sistemas retributivos y de salud, entre otros – o a despedir al trabajador que lo desempeña, lo que conllevaría un aumento de la población desocupada³¹.

Establece también esta norma los principios generales de prevención, a los que deberán someterse todas las actuaciones en ese campo que desarrollen los empresarios o los Estados miembros. Estos principios, enumerados entre las obligaciones generales de los empresarios, son:

³⁰ En el momento de redacción de la norma el trabajo en prácticas no estaba totalmente desarrollado, ni tampoco integrado en los planes de estudio correspondientes a la formación profesional ni en la de nivel superior, por lo que todo el personal en prácticas era un asalariado del empresario. En la actualidad ha aparecido la figura del alumno en prácticas, que frecuentemente no cobra por su trabajo ni tiene una relación contractual directa con la empresa en la que trabaja sino que lo hace en virtud de un acuerdo de colaboración de esta con su centro de estudios, al que se adhiere en virtud de su condición de alumno. Esta figura no está comprendida en la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores ni tampoco en la normativa preventiva, por lo que representa una laguna legal en el campo de la prevención al no estar establecido de forma clara quién es el responsable de sus condiciones de trabajo (la empresa en la que presta sus servicios o de centro de formación en el que está matriculado), si bien puede suponerse que este caso recibirá un tratamiento análogo a las empresas de trabajo temporal.

³¹ En nuestro país la situación de estos trabajadores frente a la seguridad laboral se ha regulado mediante el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE 277, de 17 de noviembre)

- a) Evitar los riesgos;
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- c) Combatir los riesgos en su origen;
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;
- g) Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Y sin incluir entre los principios, pero tan importante como ellos, el último párrafo del artículo 6 fija el hecho de que en ningún caso esas medidas relativas a la seguridad, higiene y salud en el trabajo deberán correr a cargo de los trabajadores, evitando de esta forma una indebida transferencia de responsabilidad por parte del empresario.

También entre las obligaciones del empresario establece la necesidad de la existencia del servicio de protección y prevención, así como las modalidades del mismo – que desarrollaremos posteriormente en este trabajo –, la obligatoriedad de establecer las medidas de emergencia

adecuadas, disponer de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva correspondiente, así como de adoptar las medidas pertinentes para que los trabajadores o su representantes pueden tener acceso a la información necesaria que les permita desarrollar los sus cometidos con las mayores garantías de seguridad.

Termina el apartado correspondiente a las obligaciones del empresario con la mención de dos importantes derechos de los trabajadores como son el de consulta/participación y el de recibir la formación correspondiente a su puesto de trabajo, que debe impartirse siempre durante el tiempo de trabajo – o contabilizarse como tal- y correr a cargo de la empresa.

Las obligaciones del trabajador que en la Directiva figuran en el artículo 13, pueden resumirse en el concepto de *bona fides*, estableciendo desde el principio la obligación de utilizar correctamente todos los medios puestos a su disposición, lo que da pie a que los incidentes causados por imprudencia temeraria del trabajador – o realizados de manera voluntaria – no tengan consideración de accidentes de trabajo.³²

1.3 Marco constitucional³³

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978³⁴, con su artículo 40.2, hace de la prevención un elemento vertebrador de la política social y un derecho primordial³⁵, para todos los que trabajan en nuestro país al establecer que:

³² Sí que están incluidos en esa clasificación los sucedidos por imprudencia profesional, que es la que se tiene por la confianza proporcionada por realizar muchas veces el mismo trabajo.

³³ Este punto puede consultarse también en: PEREZ DE LOS COBOS, F (dir.): Ley de prevención de riesgos laborales. Comentada y con jurisprudencia. La Ley, 2008, Las Rozas. Págs. 43 a 48, 88 y 200. EZQUERRA ESCUDERO, L (coord.): Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral. Atelier, 2010. Barcelona. Págs. 59-60 y 139 a 143. RODRIGO AGULLÓ, J.: Prevención de riesgos laborales. Nivel básico. Paraninfo, 2015. Madrid pág. 27

³⁴ BOE 311, de 29 de diciembre

³⁵ El art. 40 forma parte del Capítulo Tercero “De los principios rectores de la política social y económica”, del Título I “De los derechos y deberes fundamentales”

“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

Lo que se pretende con la prevención no es más que la salvaguarda de otra serie de derechos del individuo, recogidos también en nuestra Carta Magna, como pueden ser el derecho a la dignidad (Art. 10), a la vida y a la integridad física y moral (Art. 15), y a la protección de la salud (Art. 43).

Pero es necesario darse cuenta de la importancia que tiene el que estos derechos figuren, no en un texto legal cualquiera, sino en la Constitución, y más aún entre los artículos que establecen los principios rectores de la política social y económica. En realidad lo que hace el texto es que la seguridad laboral deje de ser una mera obligación del empresario respecto del obrero, trascendiendo la relación contractual para ser asumida por el Estado como una obligación auto impuesta hacia los ciudadanos, quedando el empresario como un mero ejecutante de los deberes que esta obligación implica.

Evidentemente no se trata de un derecho fundamental, como los mencionados *ut supra*, merecedor de un desarrollo mediante ley orgánica, pero sí que es algo lo suficientemente importante como para que la Carta Magna le dedique su atención.

Esta obligación estatal no se regula a través de una ley orgánica, dado que ese nivel corresponde a los desarrollos de los derechos fundamentales y de las libertades públicas – materias comprendidas en el Título I, capítulo 2º, sección 1ª del texto constitucional – pero en este ese detalle no le resta importancia al derecho del que estamos hablando que, como ya se ha dicho, se puede considerar como una amalgama de algunos de los incluidos en la sección mencionada de la Constitución aplicada sobre la actividad laboral que, a manera de molde, la conforma y la adecúa a la

dignidad del ser humano, transformándola así en un medio de mejora personal, como se busca en la normativa actual.

La disposición constitucional – aunque como declaración de intenciones sea un avance enorme con respecto a situaciones anteriores – necesita un desarrollo y éste se lleva a cabo inicialmente en el Estatuto de los Trabajadores (1980)³⁶, que establece el derecho de los asalariados a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art 4) regula el trabajo de los menores (art 6) y garantiza el derecho de los trabajadores a la protección en materia de seguridad e higiene (art 19)

El hito que representa el Estatuto se ve reforzado, por lo que a prevención se refiere con la promulgación de la Ley 8/1988³⁷ *de Infracciones y Sanciones del Orden Social*, que tipifica como tales aquellas conductas y actos que puedan suponer un riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

El siguiente paso es la modificación del Estatuto de los Trabajadores, que es actualizado por la versión aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo³⁸, y en último lugar por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁹.

Hasta aquí todas las normas de las que se ha hablado en este apartado son normas nacionales, sin otra pretensión que la mejora de las condiciones de trabajo en el entramado laboral del país, pero la siguiente norma que se publica, será la que verdaderamente dé una base a la prevención de riesgos laborales en España, y la vinculará a la normativa internacional. Se trata de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, trasposición al derecho nacional de la Directiva Marco 89/391 del Consejo de Europa que, como se verá, es la concreción de las políticas

³⁶ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 64, de 14 de marzo).

³⁷ BOE 91, de 15 de abril

³⁸ BOE 75, de 29 de marzo

³⁹ BOE 225, de 24 de octubre

laborales de la Unión Europea, relativas a la protección de los trabajadores y también del mencionado artículo 40.2 de la Constitución, introduciendo la seguridad laboral, con el concepto actual, en el ordenamiento jurídico español.

2 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención

2.1. La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales

Como ya se ha señalado la orden dada al Consejo de Europa con el artículo 118^a del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea⁴⁰ se materializa en el primer documento publicado por la Unión Europea dedicado a la prevención de riesgos laborales, la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, *relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo* (89/391/CEE), que establece que todos los trabajadores, tanto públicos como privados, deben estar amparados por un sistema adecuado de prevención de riesgos laborales, estableciendo de forma simultánea las responsabilidades de los empresarios al respecto. La única excepción que hace la norma a su campo de aplicación la constituyen determinadas actividades de unos grupos concretos de funcionarios públicos que, por las particularidades inherentes a las mismas, no pueden ser colocadas bajo la protección de este sistema; estamos hablando de actividades desarrolladas por fuerzas armadas, de seguridad, servicios de emergencia y casos similares.

Pero las directivas comunitarias vinculan a los Estados miembros, que deben adaptarlas a su realidad, es decir, dicen lo que quiere tener o hacer la Comunidad, dejándoles libertad a éstos para decidir cómo lo hacen; esta adaptación se materializa con la trasposición de la directiva al derecho

⁴⁰ “...la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social...” (...la Comisión tiene por misión la promoción de una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el campo social,...) Traducción del autor.

interno mediante una ley apropiada. En el caso de España, la trasposición de la mencionada Directiva se hizo con la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, que además daba cuerpo al artículo 40.2 de la Constitución ya mencionado⁴¹⁻⁴².

La Directiva 89/391/CEE establecía un plazo para la trasposición al derecho nacional que, en el caso de España, finalizaba el 31 de diciembre de 1992. Tardamos un poco más y hasta el 10 de noviembre de 1995 no se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, número 31 de ese año, que entró en vigor tres meses después de su aparición en el Boletín Oficial del Estado.

El texto era, como no podía ser de otra forma, simplemente la adaptación- en muchas partes una mera traslación – de la Directiva europea a la realidad española, pero había una diferencia de interés para el tema que nos ocupa en el artículo 3.

El texto de la Directiva señala⁴³:

“La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

⁴¹“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

⁴² Además de la Directiva 89/391/CEE, esta norma sirve para trasponer también las normas del mismo rango de numerales 94/33/CE de 22 de junio (sobre protección de los jóvenes en el trabajo; DO de las Comunidades Europeas nº L 216), 92/85/CEE de 19 de octubre (sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; DO de las Comunidades Europeas nº L 348) y 91/383/CEE de 25 de junio (sobre mejora de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores con relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal; DO de las Comunidades Europeas nº L 2063)

⁴³ Artículo 2.2

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.”

La trasposición a la norma española matiza un poco más esta excepción y, en su artículo 3.2 define el marco de aplicación de la norma, estableciendo que:

“La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.”⁴⁴

Ambos textos, a pesar de reconocer que la seguridad y salud en el trabajo son criterios de aplicación universal, eliminan de su ámbito de aplicación determinadas actividades que desarrollan las fuerzas armadas, policía y protección civil – por naturaleza arriesgadas pero que deben llevarse a cabo – pero la norma española no se contenta con decir, como la comunitaria, que “será preciso velar para que la seguridad y salud de los

⁴⁴GONZALEZ ORTEGA, S y CARRERO DOMÍNGUEZ, C (dir.) (*Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. Madrid) afirma en la pág. 62 que esa diversificación lleva a una regulación más restrictiva, lo que no podemos compartir toda vez que, como se verá más adelante, esta diferencia tiene como objetivo el permitir el desarrollo de sus cometidos sin verse sometidos a las servidumbres que implicaría un estricto cumplimiento de la ley, pero manteniendo siempre el máximo nivel de protección del personal compatible con el cumplimiento de la misión. En la pág. 67 el autor corrige su afirmación anterior admitiendo que se deben aplicar “todas las medidas preventivas que permitan hacer frente a la situación....sin que por ello se vea menoscabada la función pública que tienen encomendada

trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible”, sino que establece la obligatoriedad de regular mediante una normativa específica para esas actividades la protección de los trabajadores, sustanciando así la obligación enunciada al final del artículo transcrito de la Directiva en la obligación de la cadena de mando de los colectivos afectados de desarrollar un cuerpo normativo propio que garantice la necesaria seguridad de los actuantes.

Sin embargo esta intención inicial va a chocar con el escollo de la indeterminación, dado que no especifica quién – o al menos qué órganos – serán los responsables de este desarrollo. No puede achacarse al legislador esta laxitud en la ley dado que, en las organizaciones a las que estas excepciones deben aplicarse, existe una gran cantidad de niveles orgánicos con competencias distintas y capacidad normativa sobre distintos aspectos de las actividades eximidas, haciendo totalmente impracticable una mayor definición⁴⁵.

El motivo tras esta delegación de funciones es el lógico desconocimiento del legislador de las muchas y cambiantes circunstancias que influyen en esos trabajos, así como de los medios específicos utilizados y de los procedimientos que se siguen; y además nadie mejor que el profesional con experiencia y conocimientos adecuados sobre las particularidades de las actividades a ejecutar para desarrollar unas normas de seguridad coherentes con la misión a cumplir, los medios disponibles y las circunstancias del momento.

En el punto 3 del mismo artículo de la Ley 31/1995 se puede leer: “En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.”

⁴⁵ Con independencia de esa imposibilidad de concretar las responsabilidades particulares, sí que podría haber sido un buen lugar para asignar la responsabilidad de ese desarrollo normativo a determinadas autoridades, que en el caso del Ministerio de Defensa podrían haber sido el Ministro, el Jefe del Estado Mayor de la Defensa o los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos.

Aunque pueda parecer lo contrario, el tema no deja de tener su importancia, dado que si se aplica lo que establece la norma europea, no es necesario legislar al respecto de las actividades no protegidas por esta ley., siempre y cuando se desarrollen dentro de una instalación militar, bastando con *asegurar en la medida de lo posible* en cada caso la seguridad y salud del personal⁴⁶. Sin embargo, la regulación española obliga a las autoridades subordinadas al Estado a desarrollar un cuerpo normativo completo para cubrir las actividades de esos trabajadores públicos. Y en caso de inexistencia de esta normativa – o dicho de otra forma, de no haber ninguna particularidad tal que requiera una regulación específica – se debería aplicar la norma general, al menos por lo que se refiere a las actividades desarrolladas en centros y establecimientos; tal vez debieran quedar al margen las operativas, pero eso tampoco estaría claro⁴⁷.

La posición oficial de los Ministerios de Interior y Defensa, responsable uno de la policía y otro de las Fuerzas Armadas y entre ambos de la Guardia Civil, fue que lo que se excluía del campo de aplicación de la Ley 31/1995 era directamente la totalidad del colectivo, ya que sus actividades estaban dirigidas a la seguridad interior o a la defensa nacional, y la importancia a nuestros efectos del hecho de trabajar en pro de esos bienes superiores radica en que cualquier aplicación estricta de la normativa establecida en el ámbito civil puede hacer peligrar el correcto desarrollo de los cometidos asignados, pudiendo llegar a hacer más peligroso – e incluso imposible – el cumplimiento de las misiones encomendadas.

Sin embargo, la Disposición Adicional Novena del texto, establecía un plazo de seis meses para que, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas⁴⁸, se adaptaran las normas de los capítulos

⁴⁶ Que es el camino elegido por otras naciones, como Suiza

⁴⁷ Esas actividades son las que se desarrollan en el entorno de una operación, como se verá posteriormente, pero entre ellas pueden existir algunas que no sean exclusivas de ese entorno y puedan – o debieran – someterse a la modalidad preventiva general.

⁴⁸ Debido a la exigencia de neutralidad política que conlleva su profesión, los miembros de las Fuerzas Armadas no pueden pertenecer a ningún partido político ni sindicato, ni tampoco recurrir a los medios propios de la acción sindical, entendiendo entre ellos la

III (Derechos y obligaciones) y V (Consulta y participación de los trabajadores) a las exigencias de la defensa nacional y a las peculiaridades de la institución⁴⁹

Cierto es que, a pesar de que la normativa exigida sobre la prevención en el ámbito de las Fuerzas Armadas no se desarrolló en esa época, sí que se dio algún paso en esa dirección ya que en cumplimiento del segundo párrafo del artículo 3.2 de la Ley de Prevención (“...esta Ley inspirará la normativa...”)⁴⁹ – o tal vez en imitación de lo que se hacía en las fuerzas armadas de países de nuestro entorno – en el Ejército de Tierra se empezó a manejar el concepto de *protección de la fuerza*, que no tendría respaldo doctrinal hasta unos años más tarde y que, entre otras medidas de seguridad típicamente militares – escoltas, guardias, etc. – contempla una incipiente estructura encargada de la prevención de riesgos en cometidos que podríamos considerar no vinculados directamente con las operaciones.

No se puede dejar de estar de acuerdo con el razonamiento de la superior importancia de la defensa y la seguridad colectiva frente a la individual y con el hecho de que un estricto cumplimiento de la normativa de seguridad laboral iría en detrimento de la eficacia de la acción de protección

negociación colectiva (artículo 7 de la Ley orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas)

⁴⁹ Mucho tiempo después de finalizar el plazo marcado, la Ley 31/2006 sobre implicación de los trabajadores, modificará la de PRL en el sentido de incluir una nueva disposición adicional – numerada como novena bis – en la que simplificaba el proceso diciendo que “lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar”.

Se adapta el capítulo VII sin una orden que obligue a hacerlo, pero dado que versa sobre “Responsabilidades y sanciones”, y que las primeras no pueden ser simplemente trasladadas del entorno civil al militar, es lógico hacerlo así.

El problema puede estar en que esta simplificación se realiza en una norma – la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas – que poco o nada tiene que ver con las Fuerzas Armadas, por lo que parece que existe una voluntad del legislador de que su publicación pase desapercibida.

Pero la referencia a la normativa específica militar resulta poco menos que vacía de contenido dado que, salvo en lo relativo a derechos y obligaciones, hay muy poco legislado, y en cuanto al tema de consulta y participación no hay nada en absoluto. Es decir, en realidad deriva todo lo relativo a derecho, obligaciones, consulta, participación, responsabilidades y sanciones en lo que concierne al personal militar a una normativa que en esa fecha estaba prácticamente sin desarrollar de forma adecuada.

del Estado hacia sus ciudadanos – tanto frente a amenazas interiores como exteriores –, pero el problema es que esa particularidad ya debía estar en la mente del legislador al redactar el texto de la ley al excluir “aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan”. La realidad fue que en el ámbito de los servidores públicos en general la prevención de riesgos laborales no tuvo un reflejo legal hasta el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio⁵⁰, que adaptaba la normativa general a las particularidades legales del personal dependiente de la Administración General del Estado.

Por otro lado, la estructura y procedimientos de funcionamiento que marca la Ley 31/95 están basados en gran parte en la representación colectiva de los trabajadores, que en España se regula en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). Pero el estamento militar tiene limitado el derecho de sindicación debido a sus particularidades (Art. 28.1 de la Constitución); tanto es así que en la Ley Orgánica 8/1998⁵¹, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas tipificaba como falta leve (art 7.32) el “Prestar colaboración a organizaciones políticas o sindicales, sin haber solicitado previamente el pase a la situación legalmente establecida”, es decir, sin haber abandonado antes el servicio activo.

Entre las faltas graves (art 8.18) tipificaba como tal el “Hacer reclamaciones, peticiones o manifestaciones contrarias a la disciplina o...formularlas con carácter colectivo”, lo que es *de facto* una limitación del derecho de asociación reconocido por la Constitución, ya que obliga a efectuar cualquier reclamación o petición a título individual.

El actual Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas⁵² no modifica de manera sustancial esta situación, y establece como falta grave (art.7.32)

⁵⁰ BOE 170, de 17 de julio

⁵¹ BOE 289, de 3 de diciembre

⁵² Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre (BOE 294)

“Efectuar con publicidad manifestaciones o expresar opiniones que supongan infracción del deber de neutralidad política o sindical. Fundar un partido político o sindicato, así como constituir una asociación que, por su objeto, fines, procedimientos o cualquier otra circunstancia conculque los deberes de neutralidad política o sindical. Afiliarse a este tipo de organizaciones o promover sus actividades, publicitarlas, así como inducir o invitar a otros militares a que lo hagan. Ejercer cargos de carácter político o sindical, o aceptar candidaturas para ellos, sin haber solicitado previamente el pase a la situación legalmente establecida. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas específicamente aplicables a los reservistas.”

Si bien la finalidad de la ley es supeditar ese derecho a la necesidad de garantizar un bien mayor como es la defensa nacional, no se alcanza a ver la diferencia que representa que una petición se haga por un número de personas individualmente o de manera colectiva, en un solo documento, si no es el evitar que las asociaciones se transformen en elementos de presión que, en determinadas circunstancias, puedan dificultar la acción del mando. Pero eso también podría haberse evitado de otras maneras, y no pondría en tela de juicio el papel real que en la actualidad juegan las asociaciones de militares y el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, del que se hablará posteriormente⁵³.

No es nada extraño, puesto que como ya se ha mencionado, el artículo 28.1 de nuestra Constitución, al hablar del derecho a la sindicación establece que “La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar, y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos...”

En esta línea, la Ley Orgánica 9/2011⁵⁴, de 27 de julio, de Derechos y Deberes de los Miembros de las Fuerzas Armadas, fija en el artículo 7 la

⁵³ Ver punto VII.3

⁵⁴ BOE 180, de 28 de julio

prohibición para los militares de cualquier tipo de actividad sindical. Paradójicamente, el art. 14 fija el derecho a crear asociaciones, incluso cuando tengan como fin la defensa de los intereses profesionales, lo que fue uno de los motivos de la aparición de los sindicatos⁵⁵ y una de sus principales líneas de actuación, aunque a continuación establece que estas asociaciones no podrán llevar a cabo actividades políticas ni sindicales.

Esto parece una paradoja y no puede entenderse si no es desde el punto de vista de la neutralidad política exigida al personal militar de las Fuerzas Armadas. Únicamente sobre esa base se puede comprender que se permita asociarse para defender los intereses colectivos, pero manteniendo lo que en términos militares se podría llamar una ‘zona de seguridad’ que separe estas asociaciones de cualquier matiz político o reivindicativo.

En la práctica, parece ser que la forma de actuación deseada por el legislador es que las asociaciones queden como simples órganos de negociación y las peticiones y reclamaciones se presenten ante la autoridad militar o judicial de forma individual. Claro que entonces parece que, dado que no se pueden desarrollar acciones ‘reivindicativas’, las asociaciones defienden su opinión particular; si no pueden desarrollar actividades sindicales no pueden ostentar una representación del colectivo cuando se hable de las mejoras de las condiciones de trabajo.

Otra cosa sería la exigencia hacia esas asociaciones de la lógica neutralidad política, pero las actuales limitaciones legales parecen buscar la ineficacia – o incluso la ilegalidad – en cualquier posible acción reivindicativa que emprendieran.

Resumiendo, y prescindiendo de posibles análisis sobre la voluntad del legislador, nos encontramos con que las excepciones establecidas en la

⁵⁵ El movimiento sindical, según relata Bertrand Russell es su obra *Los caminos de la libertad* (Ed. Orbis, 1982), aparece en Europa y Estados Unidos como un paso más a la izquierda de la progresión socialismo – comunismo – anarquismo, que buscaba el poner los medios de producción, y como consecuencia el poder, en manos de los colectivos de trabajadores.

Ley 31/1995 están referidas a las actividades desarrolladas por una serie de colectivos cuyos cometidos les pueden obligar a asumir unos riesgos superiores a los admitidos como tolerables para el común de la población, y cuya representación colectiva no se corresponde con aquella sobre la que se basa el mencionado texto legal.

Consecuentemente se exime a esas actividades de la aplicación estricta de la norma, en beneficio de un valor superior, pero encomienda a los responsables de las mismas el desarrollo de un sistema de prevención aplicable incluso en esas circunstancias. Es decir, la filosofía de la norma es que todos los trabajadores, sin excepción, deben contar con un sistema de prevención que garantice su derecho a la salud y a la integridad física, bien sea por aplicación directa de la ley o basado en la normativa interna del colectivo.

2.2. El Real Decreto 39/1997⁵⁶, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención⁵⁷

Complementando el desarrollo de la Ley de Prevención en lo referente a su aplicación práctica vio la luz otro texto, el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que se centra en la evaluación documentada de los riesgos como parte fundamental del proceso de la prevención, y desarrolla todo aquello que rodea a ese documento; de su índice cabe destacar como especialmente importantes los siguientes aspectos:

- La integración de la prevención en la empresa, que se podría definir como la atribución a todos sus integrantes, y la asunción por estos, de sus responsabilidades particulares en el campo de la prevención en función de su puesto en la estructura empresarial, así como la proyección de la prevención en todos los procesos que desarrolla, tanto los puramente

⁵⁶ BOE 27, de 31 de enero

⁵⁷ Puede encontrarse más sobre este tema en LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.: *Curso de prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2010. Valencia, pág. 111 a 148

productivos como aquellos otros que en principio pueden parecer ajenos a este campo, como la selección del personal o la organización de los grupos de trabajo.

- La documentación que debe tener la empresa a este particular, orientando al empresario acerca de los documentos que, en caso de accidente o denuncia, tiene que tener a disposición de la autoridad para facilitar una eventual depuración de responsabilidades.
- La propia evaluación de riesgos, tanto en el proceso como en el contenido, ayudando a aquél que deba hacerla a limitar o sistematizar su actuación, obteniendo además un mayor rendimiento de la misma.
- Las diferentes modalidades que puede tomar la estructura preventiva en las empresas, adaptándola a su tamaño, estructura, necesidades y posibilidades, pero dejando un importante margen de iniciativa al empresario que, en el fondo, es quién mejor conoce la propia empresa.
- La formación de los prevencionistas y sus funciones, normalizándola para todo el territorio nacional y estableciendo una distribución de cometidos entre los distintos niveles que define.

Como puede verse, si en la Ley se establecía la obligatoriedad de la implantación de la prevención en el mundo laboral, el Reglamento fija la manera en que debe implantarse y funcionar, así como las responsabilidades que adquiere cada eslabón de la cadena. Entre los dos documentos estructuran la prevención de forma que, salvo pequeños detalles, el siguiente paso para el legislador es ya el relativo a la ejecución de los trabajos o al uso de los distintos elementos de producción – sean máquinas, productos químicos o de cualquier otra especie – con las necesarias garantías de seguridad. Y estas normas no van a ser menos

importantes que las primeras ya que unas necesitan de las otras para ser aplicadas y las otras de las unas para constituir un todo homogéneo.⁵⁸

Pero nos queda todavía la asignatura pendiente de los colectivos cuyas actividades quedan recogidas en el tantas veces mencionado artículo 3.2 de la Ley 31/1995. A partir de este punto, y dado que cada uno de estos grupos ha seguido su propio camino⁵⁹, para mantener el enfoque en el objetivo de este trabajo vamos a centrarnos progresivamente en las actuaciones que afectan al Ministerio de Defensa en general y dentro de éste al Ejército de Tierra.

3.- La prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública⁶⁰

Las administraciones públicas presentan unas particularidades que hacen que parte de la normativa laboral no sea de aplicación directa, por lo que debe adaptarse a estas especificidades. Para ello han visto la luz las correspondientes normas, que se expondrán en orden cronológico.

El primer texto es la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas⁶¹. Esta ley se aplica sobre el "... personal que preste sus servicios en las distintas Administraciones Públicas, siempre que esté vinculado a las

⁵⁸ Se omiten las modificaciones a la Ley de Prevención que introduce la Ley 31/2006, dado que se consideran integradas en el texto modificado

⁵⁹ El Cuerpo Nacional de Policía con el RD 2/2006, de 16 de enero (BOE 14, de 17 de enero) y la Guardia Civil con el RD 179/2005, de 18 de febrero (BOE 49, de 26 de febrero). Se desconocen los textos que afectan al resto de los colectivos, ya que no se tiene conocimiento de la publicación de ninguna norma al respecto en el BOE, o al menos no consta como tal en la reseña de la Ley de PRL que figura en la página web del BOE a 26 de febrero de 2014

⁶⁰ A este respecto pueden consultarse: CANCIO FERNÁNDEZ, R.: La prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. En especial de la administración de justicia. Editorial Bosch, 2006, Madrid, capítulo 1; y también FERNÁNDEZ AVILES, J.: Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas. Comares, 2009, Granada, capítulo 2

⁶¹ BOE 184, de 3 de agosto. Derogada por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, excepto el artículo 7 – relativo a las Juntas de Personal – y las excepciones que se contemplan acerca del procedimiento electoral (disposición transitoria quinta)

mismas a través de una relación de carácter administrativo o estatutario.” (Art. 1) es decir, que de las tres categorías normales de personal al servicio del Estado, esta norma se aplica a funcionarios (Art. 3) y estatutarios (que no se mencionan más que en el artículo 1, pero que el texto asume en el mismo grupo), quedando sólo fuera de ella el personal laboral, que regula el artículo 2.1.d al establecer que “... se regirá por la legislación laboral común...” con lo que parece normalizarse la situación de todo el conjunto.

Pero hay otros colectivos no incluidos, y de ellos tratan los tres primeros apartados del artículo 2. Son los integrantes del Poder Judicial a los que se les aplica, en cuanto al derecho de asociación, la correspondiente *Ley Orgánica del Poder Judicial*⁶², y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que se rigen por la Ley Orgánica 2/1986⁶³, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE 63).

En cualquier caso el legislador, para garantizar que no queden vacíos legales en las normativas particulares, le asigna un carácter supletorio a esta Ley respecto a todo el “personal no laboral al servicio del Estado y de la Administración Pública no incluido en su ámbito de aplicación en todo aquello que no sea incompatible con su legislación específica” (Art. 2.2)

No obstante esto deja fuera al personal militar, ya que en el artículo 2.1.a excluye de la Ley, sin ningún otro tipo de consideración a “... los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar”. Aunque la expresión, si se analiza despacio, presenta una cierta ambigüedad debido a la falta de concreción del término “miembros de las fuerzas armadas”, se puede adelantar que para este texto en particular se debe suponer referida únicamente al personal militar.

Esta interpretación colocaría al texto legal en la línea tradicional de excluir del derecho de asociación a los militares, dado que el criterio

⁶² Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio (BOE 157, de 2 de julio)

⁶³ Sin embargo la Ley 9/1987 mantiene su validez para los Cuerpos de Policía Local, marcando una diferencia entre los diversos estamentos policiales en función de su ámbito de actuación

imperante desde siempre en la institución es que cada jefe debe velar por sus subordinados, lo que hace redundante la existencia de una representación del personal, y además elimina el peligro de una acción de presión (descartando la huelga, otro de los derechos restringidos en nuestro país a las Fuerzas Armadas) que pudiera debilitar la defensa nacional o la cohesión interna del Ejército.

Como se verá a lo largo de este trabajo el considerar al personal civil del Ministerio de Defensa como ajeno a las Fuerzas Armadas no es un posicionamiento constante en el ordenamiento legal español, pero tampoco tan extraño como para no tener que valorar cada situación en particular.

Por otro lado, si la misión de los representantes de los trabajadores es velar por los intereses de estos, lo que puede llevar a ejercer una cierta oposición al empresario, resulta chocante que en un colectivo sea el jefe el que representa al trabajador⁶⁴, como pasa con el personal militar por cuyas condiciones de trabajo debe velar su superior. En un mundo utópico esto es lo ideal, dado que es la persona capaz de gestionar todos los recursos disponibles de modo que se obtenga el máximo beneficio para la empresa compatible con el máximo bienestar/seguridad para los trabajadores, pero el mundo real se aleja mucho del descrito por Tomás Moro en su obra cumbre. De hecho, en los últimos años se ha creado el Consejo de Personal⁶⁵, que asume algunas de los cometidos de representación del personal, lo que apunta a que el sistema implantado no es totalmente eficaz; más adelante se volverá a tratar el tema de la representación del personal en las Fuerzas Armadas en general y en el Ejército en particular.

Pero retomando el tema que nos ocupa, el 26 de febrero de 1996 se publica la Instrucción 1098⁶⁶ de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se dictan normas para la aplicación en la

⁶⁴ Ver capítulo VII.2 de este trabajo.

⁶⁵ Creado por la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

⁶⁶ BOE 58, de 7 de marzo

Administración del Estado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que adapta al colectivo de los empleados públicos la entonces reciente Ley 31/1995.

De entrada sigue existiendo el mismo problema en la definición del ámbito de aplicación, ya que en el artículo II se dice que esta instrucción “...será de aplicación general al personal de la Administración Civil del Estado...” y que “en los establecimientos y centros militares, deberán tenerse en cuenta las peculiaridades previstas en su normativa específica” Como en el caso anterior, la división se hace de manera que el Ministerio de Defensa es una ‘caja negra’, opaca para la ciudadanía en general y sin ninguna diferencia interna entre sus miembros.

Por lo demás esta norma, que nace con la pretensión de adecuar el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las particularidades de los empleados públicos – principalmente en cuanto a representación y auditorías – desarrolla su cometido intentando mantener siempre la mayor semejanza posible con la normativa original, pero asumiendo lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 14 de septiembre de 1994⁶⁷.

Poca vida tiene este texto – cosa lógica y previsible, dado su rango normativo de Instrucción – ya que dos años más tarde se publica el Real Decreto 1488/1998, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (si bien en su introducción sólo hace referencia a la Ley 31/1995 y a la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997 y no a la Instrucción), que no entra en materia respecto a la adaptación de la figura del empresario que en el entorno de la administración pública – dado que no se puede hablar de inversiones ni de la búsqueda de beneficios – puede ser definido como “el que pone el centro a disposición”.

⁶⁷ BOE 225, de 20 de septiembre

Esta definición que en el mundo civil es bastante concreta, salvo casos específicos, en el ámbito de las administraciones públicas refiere a un ente impersonal como puede ser el ministerio correspondiente, como responsable último del centro; sin embargo el responsable de la instalación y de las actividades que en ella se desarrollan normalmente será el jefe del organismo alojado. Y, como se verá más tarde, puede ser incluso más complicado ya que se puede dar el caso de un centro – dependiente de un ministerio, y cuyo jefe es el de uno de los organismos alojados – en el que se desarrolla una actividad externalizada, contratada por una dependencia económico-administrativa integrada en uno de los escalones subordinados del ministerio pero en una cadena de mando o función que no tenga nada que ver con el cometido del centro. Al desarrollar el caso de la coordinación de actividades empresariales⁶⁸ se volverá sobre este tipo de situaciones y quedará más clara la múltiple dependencia y la problemática que puede plantear el tema de la responsabilidad en algunos casos.

El siguiente documento de interés para el conjunto de la función pública es la Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, que desarrolla el sistema de gestión de riesgos laborales para la Administración General del Estado (AGE)⁶⁹. Está compuesto por tres documentos, incluidos como anexos a la resolución pero no publicados en el Boletín Oficial del Estado⁷⁰.

- Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado (SGPRL-AGE)
- Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

⁶⁸ En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se entiende por coordinación de actividades empresariales, o simplemente coordinación de actividades, la cooperación entre distintas empresas concurrentes en un centro de trabajo encaminada a la aplicación de la normativa sobre PRL. Comprende tanto acciones de coordinación como de información o de cualquier otro tipo necesario.

⁶⁹ BOE 56, de 5 de marzo

⁷⁰ Remite a la página web www.administración.es para usuarios generales y a la www.funciona.es para los usuarios de la intranet de la AGE

- Procedimientos Básicos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

En el primero de los documentos citados, empieza estableciendo que todos los sistemas de prevención de la Administración General del Estado deben pasar auditorías periódicas, y continúa definiendo un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y aplicándolo a la Administración. En ningún momento diferencia ningún colectivo, por lo que se entiende que afecta a todos los organismos que la componen.

El manual, por su parte, se centra en lo que se podría llamar la parte formal del sistema SGPRL-AGE, mientras que los procedimientos constituyen la parte ejecutiva.

Es interesante remarcar lo ya dicho; este documento nace con vocación de ser aplicado a todos los integrantes de la Administración General del Estado, con independencia de sus misiones. Es el primer texto que encontramos que une, bajo el paraguas de la normativa prevencionista, a todos aquellos que hasta ahora estaban excluidos por razón de las peculiaridades de sus actividades. Y no parece plausible otra interpretación dado que, según la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado⁷¹, están incluidos en ella todos los ministerios, y no excluye al de Defensa, sólo se limita a decir que tiene normativa propia, lo que no le exime del cumplimiento de la norma.

A este respecto es conveniente recordar que no hace demasiado tiempo, un porcentaje importante de las leyes incluían una exención para las Fuerzas Armadas, que pasaban a regirse en esas materias por su normativa particular. Esto ya no es la regla general sino la excepción, pero la mentalidad está ahí, implantada en el subconsciente colectivo, y constituye uno de los problemas reales con los que nos vamos a encontrar en la aplicación de la prevención en este grupo específico que va a implicar que la

⁷¹ Ley 6/1997, de 14 de abril (BOE 90, de 15 de abril)

primera labor que hay que hacer es, frecuentemente, convencer a los Cuadros de Mando de que la norma civil debe aplicarse en las unidades e instalaciones militares aunque eso repercuta en una ralentización transitoria de algunos procesos, o en buscar otra forma de hacer las cosas, tal vez – pero no necesariamente – más onerosa.

Llegamos así al año 2004, y todavía es una época en que se considera que la prevención es algo que no afecta a todos los integrantes del Ministerio de Defensa, sólo al personal civil. Y esto continuará siendo así hasta que el 12 de enero de 2006 la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea falla la sentencia correspondiente al asunto C-132/2004, DOCE de 11 de marzo de ese año, en la que se condena a España por no adaptar, o hacerlo solo de forma parcial, la Directiva 89/391/CEE, dejando fuera del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de forma intencionada e injustificada, a determinados colectivos.

Y a partir de este punto se puede considerar que la normativa relativa a la prevención en el ámbito del Ministerio de Defensa se desvincula del resto de la correspondiente al resto de la Administración, tomando un camino paralelo de forma que pueda adaptarse a su peculiar estructura, organización y, fundamentalmente, a sus actividades. Es el camino que debía haberse seguido desde un principio, pero tal vez este periodo ‘irregular’ haya servido como una *entrada suave* para que sus integrantes sean conscientes de que existe esta disciplina, de su importancia para mantener la salud del trabajador y de la necesidad de ceñirse a la normativa correspondiente para evitar otro tipo de problemas.

Pero antes de finalizar este apartado es necesario hablar de la Ley 7/2007⁷², de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Por seguir el orden de la norma, esta incluye en su ámbito de aplicación (Art. 2.1) al personal funcionario y en lo que proceda al laboral de una serie de estamentos de la Administración Pública, de los que nos afecta la

⁷² BOE 89, de 13 de abril

Administración General del Estado, estableciendo también el régimen aplicable al personal estatutario.

Pero existen una serie de colectivos con una normativa propia, entre los que se encuentra el personal militar de las Fuerzas Armadas, y en el artículo 4 expresa claramente que el EBEP se aplicará directamente sólo cuando así lo disponga su legislación específica. Queda claro aquí que la normativa ajena al Estatuto sólo se aplicará al personal militar, porque al civil se le debe aplicar en la medida que corresponda a su relación laboral con el Estado.

La expresión que utiliza el texto al hablar de la aplicación de esta norma a los colectivos con normativa propia, “...sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica...”, es como mínimo sorprendente. Puede entenderse que no cierra la puerta a la aplicación del Estatuto a estos colectivos, pero que pone como condición previa o intención secundaria que el redactor de la norma particular sea consciente de lo que hace; los únicos motivos que se nos ocurren para esto son el obligar a una traslación al ordenamiento particular de aplicación, o simplemente el permitir al redactor de la norma específica darle al Estatuto un carácter subsidiario con respecto a la misma.

El primero de los supuestos no parece tener mucho sentido, ya que si se traslada la norma al ordenamiento particular sería mucho más sencillo el aplicarla directamente, por lo que nos inclinamos por la segunda interpretación. Desde ese punto de vista hubiera sido mucho más operativo el establecer ese carácter subsidiario de la norma directamente en el Estatuto, igualando así a todos los colectivos en lo que no esté fijado por su ordenamiento particular, en lugar de darle a las nuevas normas el cometido de subrogarse a éste para lo no regulado⁷³.

⁷³ Como había hecho la anterior Ley 9/1987, de 12 de mayo *Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (BOE 144)

Para lo que afecta a este estudio es importante la dualidad que nace de la aplicación del capítulo IV del EBEP, que trata del derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, así como del derecho de reunión. Por un lado el personal civil adopta la estructura que se establece en ese capítulo, pero por otro los militares – como el resto de colectivos que menciona el artículo 4 – no pueden incorporar ese derecho en tanto no se desarrolle la normativa específica para ello en su ordenamiento particular.

Al igual que la anterior ley 9/1987, ésta excluye a los militares de los derechos mencionados, al menos hasta el desarrollo de la normativa particular de aplicación, lo que ya es un avance con respecto a los textos que hasta ese momento se estaban aplicando y abrirá las puertas a la regulación del derecho de asociación y a la participación de esas asociaciones en los órganos que deben controlar las condiciones de trabajo, entre las que ocupa un lugar importante la seguridad y la salud de los trabajadores.

3.1 El Real Decreto 1488/1998, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado

El Real Decreto 1488/1998 nace, como establece en su parte expositiva, de la vocación de universalidad e integración de la prevención de riesgos laborales⁷⁴, que para el colectivo implicado supone “*considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio...*”

A continuación reconoce que hay una serie de colectivos a los que la norma general no puede ser aplicada de forma directa, en lo referente a las materias de los artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 39/1997. Estos artículos son los relativos a los servicios de

⁷⁴ Hasta la publicación de esta norma, las particularidades de la función pública impidieron la aplicación de la Ley 31/1995

prevención, el derecho de participación, la representación del personal y las funciones y cualificación del personal.

Sin embargo, con el articulado empiezan las excepciones, remitiendo a su normativa particular a determinados colectivos, los mismos que las otras normas también exoneran de la aplicación de la ley, pero curiosamente la única mención al colectivo militar es referida a los centros y establecimientos (refiriéndolos al artículo 3.3 y a la Disposición Adicional Novena de la Ley 31/1995) y no al personal o actividades.

Según el texto del nuevo Real Decreto, en los establecimientos militares se aplicará la Ley PRL modificada por su normativa específica, limitando los casos de inaplicabilidad a las dos primeras de las categorías enunciadas en el original – policía y servicios operativos de protección civil –, dejando al personal perteneciente a las fuerzas armadas fuera de la cobertura de la Ley de Prevención si la actividad no se desarrolla en un acuartelamiento u otro tipo de instalación militar.

En esta situación existe una norma que se aplica a la generalidad de la población laboral del país, otra a casi todos los empleados públicos y quedan aparte unos colectivos a los que se debe aplicar una normativa particular. Y para más confusión, en el ámbito del Ministerio de Defensa se establece que las instalaciones se someterán a la norma general, pero no dice nada de las actividades ni del personal. Se puede suponer que aquellas actividades desarrolladas por el personal militar, comunes con las de otros colectivos deben someterse a la misma ley, pero no dice nada con respecto a las que le son propias y que pueden desarrollarse o no en el interior de una instalación militar. Y otro problema añadido; en prevención es importante la representación del personal por cuanto representa el cauce real de participación del trabajador en su seguridad, y así está establecido en el artículo 18.2 de la Ley de PRL, pero el tema no se trata en esta norma.

Si bien es cierto que en las Fuerzas Armadas la representación se ha ejercido tradicionalmente por la cadena de mando orgánica, no parece ese el

espíritu de la norma, ya que esa modalidad también podía haberla adoptado en el contexto laboral ‘normal’ y no lo hizo, optando por la vía de la representación sindical. El pensamiento del legislador parece ser que los diferentes mandos de la organización no son las personas más adecuadas para sostener el enfrentamiento con los jefes de ésta, situación a la que a buen seguro les abocarían no pocas veces las pretensiones en el campo de la prevención, por lo que el cometido es asignado a aquellos órganos que ya por su concepción están dirigidos a esa confrontación, las organizaciones sindicales⁷⁵.

Sin embargo en las Fuerzas Armadas esa posibilidad se desestima, tal vez porque no existe una organización sindical que represente al personal militar – es necesario recordar que este derecho es uno de los que esta categoría de personal tiene vedados – pero no por eso tiene que suponerse idónea la vía orgánica. Este punto se tratará posteriormente en este trabajo, por lo que no procede un desarrollo más amplio en este momento.

*3.2 El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado*⁷⁶

En el Boletín Oficial del Estado número 36 de 2010, correspondiente al 10 de febrero se publica el Real Decreto 67/2010, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, que deroga al Real Decreto 1488/1998, con el mismo título, y cuyo ámbito de aplicación excluye “...aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de...

⁷⁵ “Así como el sindicalismo, él [socialismo gremial] no desea, primariamente, mejorar los jornales; pero sí lograr este resultado con otros más, para hacer el trabajo mismo más interesante y más democrático en su organización” RUSSELL, B.: *Los caminos de la libertad*. Citado. Pág. 100

⁷⁶ A este particular puede consultarse también GONZALEZ ORTEGA, S y CARRERO DOMÍNGUEZ, C (dir.): *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Citado, página 174 a 176

c) Fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil.” (Art. 2.3)

Sin embargo, ya en el punto 5 de ese mismo artículo 2 se plantea la confusión ya que establece una nueva limitación en cuanto a la aplicación de la norma, pero esta vez referida, como en el antes mencionado Real Decreto 1488/1998, a “...los centros y establecimientos militares...”⁷⁷ Ya que la protección se aplica en función de las actividades, no queda claro si en la exclusión mencionada se deben considerar todas las desarrolladas en esas instalaciones o sólo a aquellas cuyas particularidades sean incompatibles con la aplicación de la normativa correspondiente.

Pero si se sigue leyendo se puede ver que, realmente, el contenido de este punto es nulo, ya que no aporta más que una referencia a la normativa de aplicación ya publicada y aplicada, como son los Reales Decretos 1932/1998⁷⁸ y 1755/2007, que se estudiarán más adelante. Es decir, si este punto no existiera no cambiaría prácticamente nada; pero más tarde, en la disposición final primera sí que modifica el primero de estos textos que pasa de aplicarse solamente a personal laboral y funcionarios civiles a incluir al estatutario, igualándolo a los anteriores a todos los efectos de representación y participación.

Además, si se lee con tranquilidad, parece dejar en el limbo de la prevención al personal civil, dado que no deroga ni modifica el RD 1755/2007, que en ningún momento elimina de su campo de aplicación a

⁷⁷ Artículo 2.5:

En los centros y establecimientos militares será de aplicación la normativa general con las peculiaridades que se contemplan en los apartados siguientes:

a) Lo previsto en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar.

b) Para el personal militar y miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa, lo previsto en los capítulos III, V y VII de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se aplicará de acuerdo con el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

⁷⁸ Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares (BOE 224, de 19 de septiembre)

este colectivo (y al que además se debe considerar de aplicación preferente en razón del principio jurídico de especificidad de la norma, por el que hay que dar preferencia a la norma específica sobre la general, cuando ambas sean de aplicación)

El artículo 7 desarrolla las reglas para el establecimiento de los servicios de prevención en la AGE, y de entre todo su contenido merece la pena destacar el punto 5 que instaura la figura del trabajador designado cuando sea necesario asegurar “una cobertura suficiente y adecuada” – más adelante habla de dispersión y cobertura como criterios utilizables – pudiendo ese nombramiento recaer tanto en funcionarios como en personal laboral. Se entiende que el personal estatutario está excluido de esta obligación debido a que sus labores no le van a permitir desarrollar los cometidos correspondientes a la prevención con la dedicación necesaria.

No define nada acerca de la formación que deben recibir estos trabajadores designados, pero se supone que como mínimo debiera ser la correspondiente al nivel básico, lo que sí que establece es que su labor es la de “complementar al Servicio de Prevención en un ámbito determinado”, y que “deberán actuar bajo la coordinación y con el apoyo efectivo de dicho Servicio de Prevención”⁷⁹.

En otro punto de este trabajo, cuando se hable de la estructura y dotación de personal de los Servicios de Prevención del Ejército, se verá que en todas sus instalaciones se crea una célula de prevención totalmente equiparable a estos trabajadores designados.

Antes se ha hablado de confusión al mezclar actividades con instalaciones, pero en el artículo 8 es cuando esta palabra alcanza su máximo significado, ya que cuando habla de la titulación necesaria para

⁷⁹ El artículo 31.2 de la LPRL establece que: “Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.”

poder ejercer las funciones de nivel intermedio y superior dice que “Las posibilidades previstas... podrán ser aplicadas tanto a personal funcionario como laboral, así como al personal estatutario y militar” A partir de aquí se plantea la duda del estatus de los militares entre los empleados del Estado, ya que en la Ley 7/2007 no aparecen diferenciados, y solo menciona a los funcionarios de carrera (entre los que se incluye explícitamente al personal estatutario) e interinos y al personal laboral y eventual.

Podríamos aducir que el personal militar no está incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, *Medidas para la reforma de la Función Pública*⁸⁰, ni, por consiguiente, en el del Real Decreto 364/1995⁸¹, pero si bien el artículo 1.1 de la Ley afirma que sólo es de aplicación a funcionarios civiles, en el punto 5 del mismo artículo establece que esa norma “...tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.”

El que el personal militar permanezca en este ‘limbo’ de la AGE no hace sino dificultar tanto la acción legislativa como la ejecutiva ya que no está clara la normativa a aplicar; un ejemplo ilustrativo, saliéndonos del terreno de la prevención, son las vacantes para funcionarios en el seno del Ministerio de Defensa que no pueden ser pedidas por los militares⁸².

Además de eso, lo único que vale la pena comentar de esta norma es la extraña dualidad que plantea respecto al personal militar. Por un lado no

⁸⁰ BOE 185

⁸¹ Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (BOE 85)

⁸¹ BOE 185

⁸¹ Real Decreto marzo, Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (BOE 85)

⁸² Consultados acerca del motivo, en el departamento correspondiente (Mando de Personal – Vacantes y destinos) adujeron como motivo para esa prohibición que las vacantes de funcionario eran gestionadas por la Sección de Personal Civil, y que si un militar las solicita su petición no es considerada, a pesar de ser tramitada. No pudieron dar ninguna referencia legal al respecto (consulta efectuada en 2011)

se aplica a las actividades que se podrían llamar *específicas*, y por otro en los centros y establecimientos se aplica “con las peculiaridades” que enumera el artículo 2.5. Pero no dice qué pasa cuando las actividades específicas se desarrollan en un acuartelamiento, ni cuando un militar ejerce un cometido *no específico* fuera del acuartelamiento (por ejemplo en comisión de servicio en una instalación no militar) La prevención se aplica sobre/hacia el personal; limitar las actividades puede ser correcto, pero el límite con las instalaciones es algo que puede dar lugar a casos problemáticos o como mínimo dudosos.

II.- EL MINISTERIO DE DEFENSA: ORGANIZACIÓN Y PERSONAL

1.- Organización

1.1.- El Ministerio de Defensa

Para poder comprender el desarrollo de la normativa de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa, y específicamente en el Ejército de Tierra, es necesario tener algunas nociones de su estructura. Comprendiendo que el lector no tiene por qué conocerla, en este apartado vamos a desarrollar esa organización en lo que atañe al objeto de este trabajo, siguiendo un orden descendente, desde el Ministerio hasta los elementos que integran el Ejército, sin ir más allá de las bases / acuartelamientos / establecimientos (BAE⁸³) o Unidad / Centro / Organismo (UCO), en función de si el foco de interés radica en la instalación o en la entidad orgánica que la ocupa.

El Real Decreto 1887/2011⁸⁴, de 30 de diciembre, establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales del Estado, y por lo que respecta al Ministerio de Defensa su artículo 3 diseña una estructura que se puede dividir en dos bloques (ver organigrama en el anexo 2) que, a nuestros efectos, se podrían designar como:

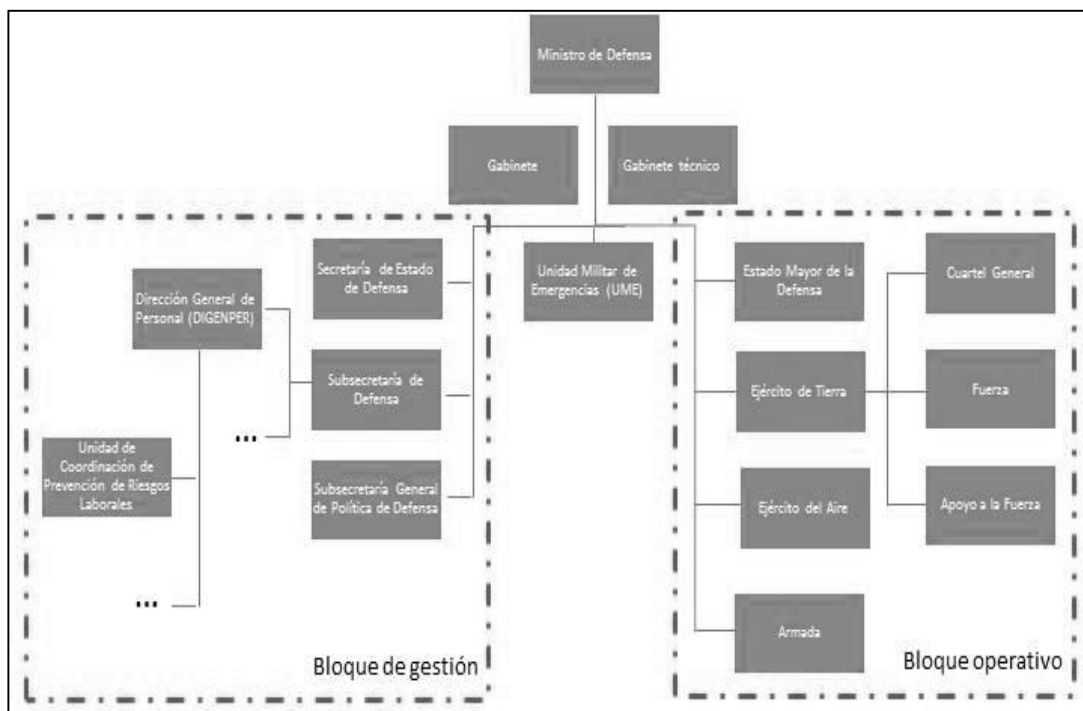
- a) Bloque *operativo*, compuesto por:
 - Estado Mayor de la Defensa (EMAD)
 - Ejército de Tierra (ET)
 - Armada (FN)

⁸³ Por BAE podemos entender cualquier tipo de instalación asignada al Ejército de Tierra, y por UCO los distintos elementos, que cualquier tipo o entidad, alojados en ésta

⁸⁴ BOE 315, de 31 de diciembre

- Ejército del Aire (EA)
- b) Bloque *de gestión*, en el que se integran:
 - Secretaría de Estado de Defensa
 - Subsecretaría de Defensa
 - Secretaría General de Política de Defensa
 - Gabinete Técnico

A esto hay que añadirle la Unidad Militar de Emergencias (UME), que depende orgánicamente del Ministerio de Defensa. Esta Unidad está al mismo nivel orgánico que cualquiera de las otras ramas de las Fuerzas Armadas, incluidas en el bloque que hemos llamado operativo, pero su empleo está asignado al Jefe del Estado Mayor de la Defensa.



Aunque en el anexo antes mencionado pueden consultarse los organigramas completos que consideramos necesarios para comprender las estructuras que se describen en este apartado, así como las fuentes de las que se han obtenido, se insertará aquí una versión simplificada de los

mismos cuando se considere conveniente para una mejor comprensión del texto. Por lo que se refiere a las estructuras, como ya hemos dicho únicamente se desarrollarán las que afectan al objetivo de este estudio, limitándonos a mencionar las otras del mismo nivel orgánico y dependientes del mismo mando.

En esa intención, la estructura del Ministerio de Defensa se puede simplificar como aparece en la figura anterior.

1.2.- El Ejército de Tierra



La organización del Ejército de Tierra español se plasma en la Instrucción 70/2011⁸⁵, de 27 de septiembre, por la que se aprueban las Normas para Organización y Funcionamiento del Ejército de Tierra, popularmente conocida como IOFET.

⁸⁵ BOD 196, de 6 de octubre

La mencionada norma establece un nivel superior representado por el Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra, más conocido por su acrónimo JEME, del que dependen tres núcleos: el Cuartel General, la Fuerza y el Apoyo a la Fuerza. Esta relación orgánica de mando se complementa con el Sistema de Mando y Dirección del Ejército, que está dirigido a normalizar el funcionamiento de éste y dirigir la actuación de órganos de diferentes cadenas orgánicas que realizan funciones similares.

a) El Cuartel General está compuesto por todos aquellos órganos que encuadran los medios, tanto humanos como materiales, que necesita el Jefe del Estado Mayor del Ejército para ejercer el mando del mismo. Su composición abarca los siguientes elementos

- Estado Mayor del Ejército
- Jefatura de los Sistemas de Información, Telecomunicaciones y Asistencia Técnica
- Instituto de Historia y Cultura Militar
- Gabinete del JEME
- Asesoría Jurídica

El Estado Mayor del Ejército, principal órgano de apoyo al mando del JEME, es el responsable de proporcionarle los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus decisiones, traducirlas en órdenes y controlar su cumplimiento. Está compuesto por la Secretaría General, y las Divisiones de Planes, Operaciones y Logística.

La División de Logística es la responsable del planeamiento y control del área de logística, incluyendo recursos humanos, materiales y medioambientales, y se articula en:

- Secretaría Técnica

- Sección de Recursos Humanos
- Sección de Recursos Materiales
- Sección de Acuartelamiento e Infraestructuras
- Sección de Apoyo Logístico

De todas estas, la Sección de Acuartelamiento e Infraestructuras tiene como cometido el planeamiento y control de los Servicios de Acuartelamiento, incluyendo la protección medioambiental y la prevención de riesgos laborales no derivados de las actividades propias de la preparación y empleo de las unidades.

b) Por lo que respecta a la Fuerza, ésta norma la estructura en:

- Cuartel General Terrestre de Alta Disponibilidad
- Fuerza Terrestre
- Mando de Canarias
- Fuerza Logística Operativa

Para el objeto del presente trabajo no es preciso desarrollar estos elementos en sus escalones inferiores, basta con saber que la Fuerza Terrestre está dividida en núcleos utilizando como criterios en unos casos el material empleado (Mando de Artillería de Campaña), en otros las misiones (Mando de Operaciones Especiales) y en otros simples criterios geográficos (Comandancias Generales de Ceuta, Melilla y Baleares)

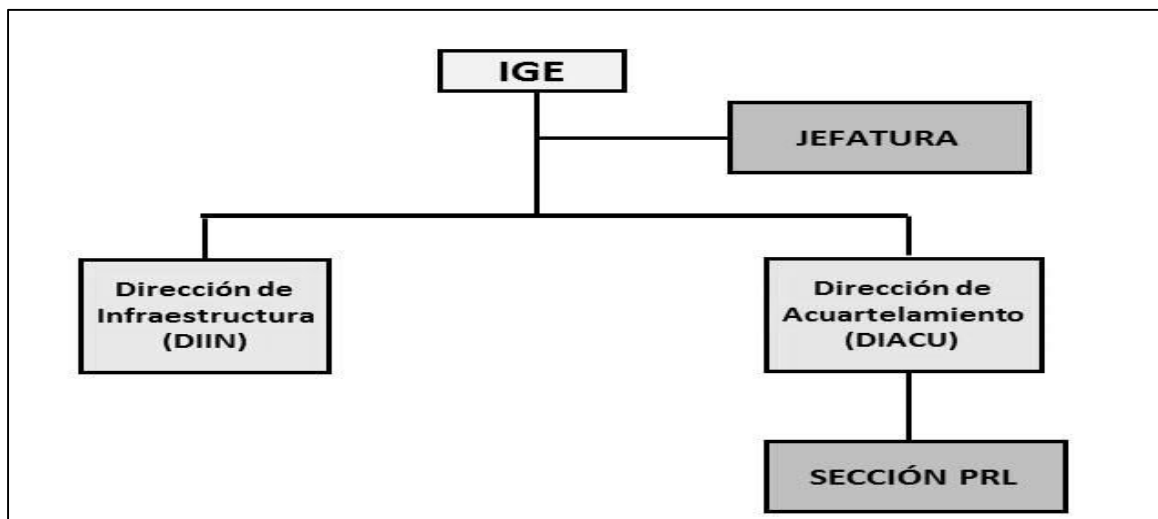
Esto da lugar a dependencias múltiples, que han derivado en la definición de tres tipos de relación:

Relaciones de mando: Las que las autoridades del Ejército de Tierra establecen con aquellas de las que dependen directamente o sean directamente subordinadas de ellas por la cadena orgánica.

Relaciones funcionales: Todas aquellas relaciones que las autoridades de los diversos sistemas del Ejército de Tierra, entre las que no hay una relación de mando, establecen tanto con aquellas de las que dependen directa y funcionalmente, como con las que de ellas dependen en esas mismas condiciones.

Relaciones de coordinación: Son todas aquellas que las autoridades del Ejército de Tierra establecen con aquellas otras con las que no tienen una relación de dependencia orgánica o funcional, a efectos de facilitar el funcionamiento de los órganos de ellas dependientes o el desarrollo de actividades que les afectan.

c) El Apoyo a la Fuerza es el conjunto de órganos responsables de la dirección, gestión, administración y control de los recursos humanos, materiales y financieros asignados al Ejército de tierra, y los órganos que lo integran dependen directamente del Jefe del Estado Mayor del Ejército y son:



- Mando de Adiestramiento y Doctrina
- Mando de Personal
- Mando de Apoyo Logístico
- Inspección General del Ejército

- Dirección de Asuntos Económicos

La Inspección General del Ejército (IGE)⁸⁶ – cuyos cometidos están enumerados en el artículo 68 de la IOFET– está constituida por la Jefatura y las Direcciones de Infraestructura y de Acuartelamiento (DIACU), teniendo esta última integrada en su Jefatura la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra (SCPRLET) que es la responsable de la dirección, gestión, coordinación y control *“de la prevención de riesgos laborales en aquellos aspectos contemplados en la normativa correspondiente”*.

Para cumplir estas misiones se integra en el Sistema de Acuartelamiento que es “el instrumento mediante el cual el Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra, en Territorio Nacional gestiona las Bases, Acuartelamientos y Establecimientos proporcionando servicios para la vida y funcionamiento del personal y de las unidades, incluyendo los aspectos relativos a... y prevención de riesgos laborales en aquellos aspectos contemplados en la normativa correspondiente...”⁸⁷ Este sistema se articula en Subsistema de Servicios de Acuartelamiento y Subsistema de Infraestructura siendo el primero de ellos el que incluye los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, con la limitación espacial en cuanto a ámbito de aplicación mencionada en el párrafo anterior y repetida en éste.

Pero la Inspección General del Ejército no es un “organismo unicelular” sino que, como organización, tiene ramificaciones subordinadas, en este caso las Subinspecciones Generales (SUIGE,s) herederas de las antiguas Capitanías Generales, y cuyo brazo ejecutor está constituido por

⁸⁶ La Directiva 05/08, *Concepto orgánico de la Inspección General del Ejército*– incluida como anexo 5 de este trabajo – emitida por el Estado Mayor del Ejército, al hablar de los cometidos asignados a esa Inspección (punto 4), la define como “el órgano del apoyo a la Fuerza responsable,(...) del planeamiento a su nivel y de la dirección, gestión, coordinación y control en materia de Acuartelamiento incluyendo(...) y la prevención de riesgos laborales.(...) Asesora al Jefe del Estado Mayor del Ejército en estas materias y lo corresponde la administración de los recursos financieros que tenga asignados.”

⁸⁷ EJÉRCITO DE TIERRA ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO. *Instrucción General 08/2011 Sistema de acuartelamiento (SACU)*. 2011. Apartado 4

las Unidades de Servicio de Acuartelamiento (USAC) o Base (USBA). Pero también existen instalaciones militares que, bien por su pequeña entidad – caso de los centros nodales de la red militar de transmisiones – o bien por depender de un Mando específico – como los centros de enseñanza, que dependen del Mando de Doctrina – carecen de este elemento y los servicios correspondientes a la instalación son ejecutados por una Unidad de Apoyo.

El hecho de que una Unidad de Servicios esté subordinada orgánicamente a la SUIGE en cuya área de responsabilidad geográfica esté ubicada y una Unidad de Apoyo no lo esté, puede llegar a tener su importancia por cuanto eso representa para aquella la capacidad de ordenar determinadas acciones que, si no existe esa relación de subordinación, deben ser solicitadas al jefe de la instalación o al Mando competente, con lo que la ejecución de la orden puede verse sometida a condicionantes que no tienen cabida en el primer caso.

2.- El personal en el MINISDEF

El estatus del personal militar, en cuanto a su tipificación como empleado público no está claro – al menos para muchos miembros de ese grupo –y la legislación se refiere a veces a personal militar y otras a personal civil, pero frecuentemente se refiere a ‘personal del Ministerio de Defensa’ o ‘personal de las Fuerzas Armadas’ sin especificar, si se refiere a los dos colectivos antes mencionados o sólo a uno de ellos.

Esto obliga a interpretar si el texto se refiere a militares, civiles o ambos, pudiendo dar lugar a arbitrariedades y diferencias de criterio entre diversas autoridades.

La diferenciación entre militares y funcionarios civiles puede estar fomentada desde dentro de la misma institución militar por aquellos para los que el servicio a España con las armas constituye una característica radical

y diferenciadora que coloca a los militares en una situación diferente al resto de empleados públicos⁸⁸.

Por ello consideramos procedente hacer aquí desarrollo de los distintos tipos de personal al servicio del Estado, intentando clarificar la relación laboral del militar a la luz de la legislación en vigor, sin dejarnos influir por subjetividades ni opiniones personales que, aunque comprensibles frente al diferente nivel de exigencia del compromiso adquirido, no hace más que dificultar la interpretación y aplicación de las normas.

2.1.-Los empleados públicos

El concepto habitual del empleado público, para el Derecho Administrativo, se refiere a aquel trabajador por cuenta ajena cuyo empleador directo es el Estado, incluyendo la Administración pública y los entes regulados por Derecho público, es decir, comprende todos los supuestos en que la Administración hace uso de personas físicas para que, a cambio de una remuneración, trabajen por cuenta del órgano o ente al que estén adscritos.

La normativa básica, en vigor en el momento de realización de este trabajo, es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que en su título II (artículos 8 a 13) establece la siguiente definición y clases de personal al servicio de las administraciones públicas:

“Son empleados públicos quienes desempeñen funciones retribuidas en las AAPP al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

1. Funcionarios de carrera

⁸⁸ Evidentemente este planteamiento es cierto, pero no lo es menos que, salvo ese *pequeño* detalle, que se limita a los cometidos a desempeñar, son unos empleados públicos más y, por lo tanto, sometidos al Estatuto Básico del Empleado Público, salvo norma en contra, como veremos a continuación.

2. Funcionarios interinos
3. Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal
4. Personal eventual”

Más adelante define otra categoría de personal, el directivo

“Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las AAPP, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.”

Pero cuando hablamos de empleados del Estado y sin contar con posibles contrataciones de obras o servicios – que no tendrían cabida ya que el Estado no es el empleador directo, sino únicamente el contratista final o receptor del servicio según el caso – claramente puede utilizarse otra clasificación ya que se habla también con frecuencia de personal estatutario y, lo que es más importante a los efectos que nos ocupan, de militares. Tomando como base las definiciones de las distintas categorías que da el EBEP, y con la intención de establecer un marco común desde el que proseguir el estudio, se establecen las siguientes categorías y definiciones:

A. Personal funcionario de carrera⁸⁹

Son aquellos que han superado un proceso selectivo de oposición y trabajan para la Administración Pública desarrollando funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.

Según el artículo 9 de la Ley 7/2007, “Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho

⁸⁹EBEP art.9

Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.”

En este grupo es donde, según el profesor Parada Vázquez⁹⁰, debe incluirse al personal militar, aunque se le aplique una normativa particular⁹¹.

B. Personal funcionario interino⁹²

El Estatuto Básico del Empleado Público define este tipo de personal como aquellos que “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera
- b) La sustitución transitoria de los titulares
- c) La ejecución de programas de carácter temporal
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses”

Los interinos ocupan transitoriamente plazas que han de ser ocupadas definitivamente por funcionarios de carrera o sustituyen a funcionarios que gocen del derecho de reserva de plaza y destino. También pueden ser aquellos que se dedican a programas estrictamente temporales o para situaciones urgentes y se rigen por el derecho administrativo, poseyendo un carácter estatutario temporal.

⁹⁰PARADA VAZQUEZ, R.: *Derecho administrativo II. Organización y empleo público*. Madrid: Marcial Pons, 1991. págs. 369-370.

⁹¹También puede discutirse, bajo la luz de este artículo el sistema actualmente empleado para el ingreso en las academias militares, ya que no existe un examen de oposición como tal – únicamente unas pruebas que garantizan unas condiciones mínimas – tomándose como criterio de acceso las notas obtenidas por los aspirantes en los cursos anteriores (bachillerato/selectividad) que difícilmente pueden considerarse homogéneas entre las distintas autonomías y centros educativos.

⁹²EBEP art.10

C. Personal laboral⁹³

En esta categoría está incluido aquel personal que, que en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. En otras palabras es el colectivo de trabajadores de la Administración Pública que no pertenece a la categoría de funcionario ni a la de personal eventual

Su relación con la Administración no es estatutaria, como la de los funcionarios, sino contractual. Su régimen jurídico laboral viene regulado por las normas de Derecho laboral, lo que no obsta para que supletoriamente se aplique el régimen común del Derecho Administrativo.

D. Personal eventual⁹⁴

Son aquellos empleados públicos que han sido nombrados de modo discrecional y con carácter no permanente para ejercer una serie de funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial. En cuanto a régimen legal, se le aplica en lo que sea adecuado a la naturaleza de su misión, el de los funcionarios de carrera.

Pueden ser cesados libremente por la autoridad de quien dependen o que hiciera su nombramiento. En todo caso cesan cuando cesa la autoridad a la que asesoran.

E. Personal directivo

No son empleados públicos propiamente considerados, pero sí que se les puede considerar como personal al servicio de la Administración desarrollando funciones definidas como directivas en las normas específicas

⁹³EBEP art.11

⁹⁴EBEP art.12

de aplicación. Normalmente se trata de personas experimentadas en alta dirección designadas sobre la base de su mérito y capacidad.

Si aplicáramos el planteamiento de la función pública que hace el profesor Parada Vázquez⁹⁵, considerando como integrantes de esta al conjunto de personas a disposición de las Administraciones Públicas, que tienen a su cargo las funciones y servicios públicos, deberíamos añadir a la relación anterior a la personas contratadas por la Administración para desempeñar funciones públicas.

F. Personal estatutario

No existe una definición convincente de esta categoría de personal, y todas las analizadas refieren a que no se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público ni por el Estatuto de los Trabajadores, sino por una normativa propia y casi todas las clasificaciones consultadas los limitan al sector sanitario. En cualquier caso se les debe considerar asimilados a funcionarios normales dado que en la página web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, al definir las categorías de empleados públicos sólo habla de funcionarios de carrera e interinos, y de personal laboral y eventual.

Por lo que respecta al Ministerio de Defensa, esta designación se aplica únicamente a personal que presta sus servicios en centros e instituciones sanitarias. El nombre proviene de los tres estatutos de personal a los que se acogen: estatuto de personal médico, estatuto de personal sanitario no facultativo y estatuto de personal no sanitario.

Según el artículo 2.4 de la Ley 7/2007, este personal está comprendido en la categoría de funcionario, para la aplicación de ese estatuto.

⁹⁵ PARADA VAZQUEZ, R.: *Derecho administrativo II. Organización y empleo público*. Citado. pág 327

G. Personal militar

Considerado como un grupo más entre los funcionarios por algunos y como una categoría aparte de empleados públicos por otros, pero legislativamente tratado muchas veces de forma diferenciada debido a las particularidades inherentes a la profesión, el colectivo castrense se rige por un cuerpo normativo sensiblemente distinto al resto del funcionariado.

Organizativamente, el personal militar está encuadrado como se ha expuesto anteriormente, y por lo que se refiere al tipo de vinculación con las Fuerzas Armadas, o lo que es lo mismo, con la Administración General del Estado, el artículo 3 de la Ley 39/2007⁹⁶, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar establece las siguientes:

- Militares de carrera: Son aquellos que mantienen una relación de servicios profesionales de carácter permanente
- Militares de complemento: Oficiales que establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal para atender necesidades específicas de las Fuerzas Armadas
- Militares de Tropa: Constituyen la base de las Fuerzas Armadas y establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal.

El último punto de ese artículo incluye dentro de la categoría de militares, *“sin que su vinculación sea una relación de servicios profesionales”*, tanto a los alumnos de centros docentes militares como a *“los reservistas cuando se incorporen a las Fuerzas Armadas”*

Esos últimos están definidos en el Título VI, como “los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas...” Poco más tarde los divide en voluntarios y obligatorios pudiendo los primeros ostentar

⁹⁶ BOE 278, de 20 de noviembre

inicialmente los empleos de alférez, sargento y soldado, mientras que para los obligatorios sólo les permite el último de ellos.

Simplificando la pluralidad de cuerpos existentes en cada ejército, el personal militar se agrupa en cuatro escalas

- Oficiales generales
- Oficiales
 - De carrera
 - De complemento
 - Reservistas voluntarios
- Suboficiales
 - De carrera
 - Reservistas voluntarios
- Tropa
 - Permanente
 - Temporal
 - Compromiso corto
 - Compromiso largo
 - Reservistas
 - Voluntarios
 - Obligatorios

2.2.-Personal de las fuerzas armadas

Llegados a este punto parece que las distintas categorías de empleados del Estado están perfectamente definidas pero en el estudio de la legislación que afecta al tema que pretendemos desarrollar vamos a encontrar la expresión “personal de las fuerzas armadas”; *prima facie* parece referirse a los militares, pero – como ya hemos señalado – a medida que se profundice se verá que realmente no siempre es así, ya que unas veces parece aplicarse únicamente a los militares y otras, afortunadamente las más, a civiles y militares; lo malo es que normalmente el legislador no aclara de qué grupo habla y deberán ser los usuarios de la norma quienes decidan a qué colectivo se está refiriendo, lo que no siempre está claro. Vale la pena ver y discutir aquí los principales casos en los que aparece para que luego el desarrollo del resto del trabajo sea más ágil.

El Estatuto Básico del Empleado Público especifica, en su artículo 4, que sólo se aplicará al personal militar de las Fuerzas Armadas cuando así lo disponga su legislación específica. Inequívocamente está señalando que existen varios grupos de personal en las Fuerzas Armadas, y si uno de ellos es el de los militares, por contraposición el otro debe ser el de los no-militares, o sea, los civiles.

El Real Decreto 1932/1998, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares habla de los “funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la administración militar”, y es uno de los textos que menciona la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como alegado por España en su defensa. En la mencionada sentencia, y complementando el criterio expuesto, España alega que “las particularidades inherentes a las fuerzas armadas...impiden la aplicación de la Directiva 89/391 a tales categorías de personal...” de lo que se debe deducir que para el artífice de la norma – o al menos para el apologista – está claro que las fuerzas armadas están constituidas únicamente por el personal militar.

El hecho es que se puede encontrar personal civil en casi cualquier punto de la estructura de aquellas unidades militares que no son propiamente de combate, y por lógica cabría pensar que no debiera encontrarse en las unidades con tal carácter comprendidas en la Fuerza Terrestre. Pero la realidad es que también lo hay en los cuarteles generales de las grandes unidades hasta nivel Brigada, desarrollando principalmente cometidos administrativos, de mantenimiento o como personal sanitario.

Como principal característica distintiva en el campo laboral entre ambos tipos de personal se debe resaltar que por lo general el personal civil desempeña un mismo puesto de trabajo, y normalmente el mismo cometido, a lo largo de toda su vida laboral, con alguna variación por causas médicas en caso necesario, mientras que el personal militar puede desempeñar cometidos muy diferentes – incluso desde un mismo puesto de trabajo – sin ningún tipo de requisito previo en cuanto a notificación, plazos, y frecuentemente ni siquiera preparación específica respecto al uso de materiales, equipos o programas informáticos no conocidos con anterioridad.

Además de lo anterior, el militar puede cambiar de destino bien sea por voluntad propia o bien de forma forzosa por necesidades del Ejército, lo que implica normalmente un cambio de funciones y cometidos, especialmente en caso de que el cambio de destino sea debido a un ascenso.

Existen otras diferencias, como por ejemplo la integración en el régimen general de la Seguridad Social, o en alguno de los regímenes particulares, la distinta forma de comunicación y registro de los accidentes laborales, la disponibilidad permanente, etc. A lo largo de este trabajo se tratarán las principales diferencias en lo que afecta, de forma directa o indirecta a la prevención de riesgos laborales de estos colectivos.

3.- Configuración normativa de la prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa⁹⁷

Hasta ahora hemos visto todo el desarrollo de la normativa sobre la organización de la prevención en el mundo civil y en la Administración General del Estado; y también como en el mejor de los casos el legislador pasa de puntillas sobre las excepciones del artículo 2.2 de la Directiva 89/391/CEE. Es comprensible, porque la norma da unos criterios para controlar los riesgos que son poco menos que imposibles de aplicar cuando el trabajo tiene como finalidad el proteger un bien superior como es la seguridad pública o nacional y se desarrolla no ya en un entorno hostil, sino frente a otro ser humano que intenta, como mínimo, causarnos un daño físico o psicológico tal que nos impida cualquier acción defensiva u ofensiva coherente.

Lo que sí que está claro es que en los ministerios afectados por esas excepciones, y por lo que nos influye específicamente en el Ministerio de Defensa, no todo el personal desempeña cometidos de características y exigencias similares. Dicho de otra forma, en el Ministerio de Defensa conviven militares y civiles y, mientras que los primeros pueden desarrollar cometidos claramente incompatibles con la prevención, las tareas desempeñadas por los segundos no se diferencian en nada de las que ejecuta el personal de las restantes ramas de la Administración Pública. Por ello, entendiendo que este último grupo de personal no debía ser marginado de la protección legal frente a los riesgos de su puesto de trabajo de la que se goza en otros ministerios, se emite el Real Decreto 1932/1998, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares, cuyo objeto define en su artículo 1 como regular *“... la adaptación de las normas (...) para su aplicación en el ámbito de las*

⁹⁷ Puede encontrarse este tema, entre otros, en LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. *Curso de prevención de riesgos laborales*. Citado, página 348 a 357

relaciones de trabajo del personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la administración militar.”

No hace falta leer mucho entre líneas para entender que por primera vez se deja totalmente claro que el tema de la prevención lo ve el Ministerio como algo para aplicar únicamente al personal civil, y que su criterio es que el personal militar no debe tener esta cobertura legal.

Sin embargo, las excepciones mencionadas *ut supra* están hechas precisamente para permitir aplicar unos criterios homogéneos a toda la población laboral, por eso la voluntad de los textos que inician el proceso es que se limiten a aquellas actividades de la función pública cuyas particularidades inherentes no se opongan de manera concluyente a la aplicación de la norma. Y deja muy claro que son actividades, y no colectivos; es decir, se enfoca sobre las acciones, no sobre las personas o lugares de trabajo.

Está claro que es muy difícil poner una raya para separar aquellas actividades que se oponen a la aplicación de la norma de las que no, por lo que el camino más fácil es derivar todas las actividades de los colectivos implicados a su normativa interna diciendo, eso sí, que esa normativa debe seguir los principios marcados por la Directiva (y sus normas de desarrollo, como nuestra Ley 31/1995). Es decir aplicando la excepción al colectivo y no a la actividad.

Pero eso no era lo que el legislador pretendía, y así lo entendió la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia sobre el asunto C-132/04⁹⁸.

⁹⁸ Un amplio comentario sobre esta sentencia, referido a su aplicación a la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía puede encontrarse en VICENTE PALACIO, A.: *"Sobre el régimen de prevención de riesgos en la Guardia Civil y en el Cuerpo Nacional de Policía. comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2016"* en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 11, 2006.

Este asunto versaba sobre un recurso por incumplimiento, interpuesto por la Comisión de las Comunidades Europeas y en el que solicitaba al Tribunal que declarase que el Reino de España había incumplido las obligaciones que le incumbían en virtud de la normativa comunitaria, especialmente de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, en la parte en que afecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado – o hacerlo sólo de forma parcial – esa Directiva al ordenamiento jurídico interno.

Pero desde luego, lo que no se puede decir es que ese recurso no fuera algo esperado ya que, el día 25 de octubre de 2000, la Comisión requirió a España por considerar que existía un incumplimiento parcial del artículo 2 (apartados 1 y 2) y del 4⁹⁹ de la Directiva dándole un plazo de dos meses para que presentara sus observaciones.

La respuesta española, evacuada el 19 de enero de 2001– ya fuera del plazo marcado – no satisfizo las expectativas de la Comisión que el día 23 de ese mismo mes dirigió un dictamen a nuestro país en el que le instaba a adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la Directiva, dándole el mismo plazo de tiempo que en el caso anterior.

España contestó el 11 de abril, otra vez con retraso respecto al plazo dado por la Comisión, alegando que las particularidades inherentes a las Fuerzas Armadas y a la policía impedían la aplicación de la Directiva a esas categorías de personal. Además decía que ese personal, y aquí mencionaba específicamente a la Guardia Civil, contaba con un cuerpo normativo particular que desarrollaba hacia ellos una función análoga a la de la Ley 31/1995 con respecto a los trabajadores¹⁰⁰.

⁹⁹ El artículo 2 habla del ámbito de aplicación de la Directiva y el 4 de la obligatoriedad de que los gobiernos garanticen su aplicación

¹⁰⁰ Resulta cuando menos curioso que en un ámbito como el militar/policial, en el que nuestro país siempre busca referencias en las naciones de similares características, no se planteara nadie cómo se había hecho la aplicación de la Directiva a las fuerzas armadas en otros Estados de nuestro entorno que no habían tenido problemas semejantes con la justicia europea. En el capítulo IX se trata la aplicación de la prevención de riesgos laborales en las

Resumiendo las alegaciones realizadas por España, el Estado considera que la prevención de riesgos es algo perfectamente válido para el personal de las Administraciones Públicas, incluso para aquellos que trabajan en el Ministerio de Defensa, pero sólo para los civiles. La Policía, la Guardia Civil y los Ejércitos tienen unas misiones enfocadas a la defensa de la sociedad que pueden verse dificultadas por la aplicación de la misma normativa que en el entorno laboral que se podría llamar convencional, por lo que no procede aplicarles esa normativa en ninguna de sus actividades.

La sentencia añade poco a lo ya expuesto en los puntos precedentes¹⁰¹; la intención del legislador es asegurar la salud e integridad del trabajador, independientemente del trabajo que desarrolla, y plantearse únicamente las excepciones, siempre en forma restrictiva, para aquellas actividades desarrolladas por servidores públicos que, en un momento dado, deban poner la seguridad de la colectividad – materializada en el cumplimiento del cometido asignado – por encima de la propia. Y eso era algo que España no había hecho.

La voluntad del legislador era que la prevención no debía estar fundada en la pertenencia del trabajador a un colectivo o a otro, sino a la actividad que deba desarrollar¹⁰² – *ratio personae vs. ratio materiae* – y así la

fuerzas armadas de Francia, Italia y Suiza, como países que han adoptado una organización totalmente adaptada al modelo preconizado por la Directiva comunitaria.

¹⁰¹ Realmente la única adición importante es la falta de un rango normativo suficiente a las normas que España invoca como trasposición de la Directiva para los ámbitos en cuestión, ya que se trataba principalmente de circulares e instrucciones, mientras que la jurisprudencia mantenida por el Tribunal exige disposiciones con una “indiscutible fuerza imperativa, con la especificidad, precisión y claridad exigidas para cumplir la exigencia de seguridad jurídica. Por ello meras prácticas administrativas (...) No pueden ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones derivadas del Derecho Comunitario...” (reiteradas sentencias; valga como muestra la correspondiente al asunto C-137/14, de 15 de octubre de 2015, accesible el de junio de 2016 en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522fuerza%2Bimperativa%2522&docid=169823&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=294401#ctx1>). Otras objeciones del Tribunal corresponden al hecho de que las normas aducidas son relativas a la organización administrativa y no están referidas a la SST, y a que una de ellas (el RD 179/2005, de 18 de febrero, relativo a la prevención de riesgos en la Guardia Civil) era posterior al final del plazo marcado en el dictamen motivado.

¹⁰² Un estudio pormenorizado de este punto puede encontrarse en RODRIGUEZ TEN, J. Y CARNICER ESCUSOL, E.: —. “La aplicación *ratione materiae* de la Ley 31/1995, de 8 de

entiende el Tribunal. Pero no es este el primer caso en esta línea, ya que en la sentencia se hace frecuentemente referencia al Auto de 14 de julio de 2005 (correspondiente al asunto C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, Personal del Cuerpo de Bomberos de Hamburgo)¹⁰³

En todos los casos el criterio seguido respecto a la aplicación de las excepciones es que, según expone el mismo Tribunal en sus apreciaciones a la sentencia contra España:

“... únicamente puede aplicarse en aquellos supuestos de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo, exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida con el fin de que esta pueda alcanzarse.”

“En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran aplicarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de la seguridad y de la integridad de la colectividad, habida cuenta de las características que revisten algunas actividades específicas, debe prevalecer transitoriamente sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.”

noviembre, de prevención de riesgos laborales, a partir de la interpretación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. en Revista española de derecho militar, nº 89/2007, págs. 295 a 314. Sin embargo es de remarcar la discrepancia con los autores en lo que se refiere a formación, disposiciones reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, existencia – en la fecha de elaboración del artículo – de órganos encargados de velar por la seguridad del personal y vigilancia de la salud (páginas 304 y 305), puntos que pueden compararse con el análisis realizado en este trabajo.

¹⁰³ Este documento puede consultarse en (acceso el 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=58220&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=383733>

La jurisprudencia comunitaria (por ejemplo la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE en el caso Van Gend en Loos, asunto 26/1962)¹⁰⁴ establece que las normas comunitarias vinculantes tienen eficacia total en los países miembros de la organización desde su entrada en vigor – en el caso de los reglamentos – o desde la finalización del plazo dado para su adaptación – las directivas –, y que los particulares podían exigir su cumplimiento ante el Estado que no ha cumplido con su obligación de trasponerlo al derecho interno¹⁰⁵.

En este sentido, la sentencia del caso Van Duyn (asunto 41/74)¹⁰⁶ establece que “...cuando las autoridades comunitarias han impuesto a los Estados miembros, por medio de una Directiva, la obligación de adoptar un comportamiento determinado, el efecto útil de dicho acto quedaría debilitada si se impidiera que los justiciables la invocasen ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos la tuvieran en cuenta como elemento del Derecho comunitario...”

Y para eliminar cualquier tipo de duda, el mismo TJCE afirma, en la sentencia del caso Becker (asunto 8/81)¹⁰⁷ que “Así pues, en todos los casos en que las disposiciones de una Directiva parecen ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado.” (Punto 22)

¹⁰⁴ Este documento puede consultarse en (acceso el 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=383733>

¹⁰⁵ En aplicación directa del principio *pacta sunt servanda*, aunque el tribunal no lo menciona, o del Tratado de Viena ya mencionado. Las menciones siguientes a otras sentencias también hay que entenderlos desde esta óptica.

¹⁰⁶ Este documento puede consultarse en (acceso el 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88751&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=386927>

¹⁰⁷ Este documento puede consultarse en (acceso el 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=91168&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=386927>

Dado que la Ley 31/1995 excluye terminantemente de su campo de aplicación al personal de las Fuerzas Armadas, la pregunta que surge ahora es qué legislación cabría aplicar ante una eventual reclamación por parte de uno de sus miembros. La única alternativa que se puede contemplar es la aplicación directa de la norma comunitaria, que no hace la exclusión de la persona sino de la actividad. Como se ve, nuestro país quedó en lo que se podría llamar una situación incómoda, dado que el personal que había sido excluido del campo de aplicación de la norma de prevención podía, en caso de un accidente, invocar la normativa comunitaria con una importante probabilidad de conseguir la reparación, económica o de otro tipo, buscada.

Esto sería así porque, tras la sentencia del caso Fratelli Constanzo (asunto 103/88, de 22 de junio de 1989)¹⁰⁸, se considera que los poderes públicos deben garantizar la validez de las normas comunitarias, y que estas deben apreciarse de oficio por los tribunales, ya que lo contrario sería dificultar indebidamente la aplicación del Derecho Comunitario¹⁰⁹.

A este particular resultaría de aplicación la sentencia del caso Marshall (asunto 152/84)¹¹⁰, en cuyo punto 41 expone que "...Cuando exista una incompatibilidad entre del Derecho nacional y el Derecho comunitario que no pueda ser evitada con la ayuda de una interpretación como la mencionada, los órganos jurisdiccionales nacionales estarán obligados a declarar inaplicable la disposición del Derecho nacional que sea incompatible con la directiva."

¹⁰⁸ Este documento puede consultarse en (acceso el 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?pro=&lgrec=es&nat=or&ogp=&dates=&lg=&language=es&jur=C%2CT%2CF&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&num=103%252F88&td=%3BALL&pcs=Oor&avg=&page=1&mat=or&ige=&for=&cid=386927>

¹⁰⁹ "...este Tribunal observó que cuando las disposiciones de una Directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean lo suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando éste no haya adaptado el Derecho nacional a la Directiva dentro del plazo señalado, bien cuando haya procedido a una adaptación incorrecta." (Párrafo 29 de la sentencia)

¹¹⁰ Este documento puede consultarse en (acceso 1/5/14):

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93234&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=386927>

Es más, abundante jurisprudencia del Tribunal de las Comunidades Europeas avalan la obligación de los Estados miembros de interpretar de manera estricta la directiva y aplicarla íntegramente protegiendo los derechos de los particulares, incluso en contra de la normativa estatal, independientemente de su rango.

Pero eso no es todo. A España se le plantea una obligación, pero no tiene personal para cumplir con ella, ya que los prevencionistas que en esa época existían estaban mayormente en la empresa privada y de los pocos que prestaban sus servicios en la Administración sólo un número testimonial lo hacía en el Ministerio de Defensa. Eran pocos, saturados de trabajo con la atención al personal civil y además tenían casi siempre a cargo instalaciones dispersas geográficamente, lo que disminuía su rendimiento.

Es el momento de iniciar un nuevo camino; los legisladores españoles deben incorporar la seguridad y salud laboral en las estructuras del Ministerio de Defensa y en aquellas de sus actividades que lo permitan. Pero el primer problema que se encuentran es precisamente diferenciar estas actividades; el segundo será la organización de la estructura y el tercero conseguir el personal necesario, lo que puede llevar a la necesidad de modificar la organización ideada en un primer momento.

Lo que sí que queda claro tras la sentencia del tribunal europeo es que no se puede hacer una distinción entre militares y civiles, sólo cabe distinguir aquellas actividades desarrolladas por los militares que no pueden ser amparadas por la norma de prevención.

Antes de seguir, es interesante conocer cómo estaba la prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa a la promulgación de esta sentencia, antes de la publicación del Real Decreto 1755/2007 que modificó la situación para adaptarla a las intenciones de la Comunidad Europea en este campo.

3.1.- Primeras acciones en materia de prevención en el Ejército. El OR7-020 Protección de la Fuerza

Si bien en un apartado anterior de este trabajo (punto II.2.1) se ha hecho una definición extensiva de las distintas categorías de empleados públicos, a los efectos que nos ocupan se puede utilizar una clasificación mucho más sencilla, prescindiendo de entrada del aspecto temporal de la relación, con lo que resultarían los siguientes grupos:

- Personal funcionario, que incluye a los funcionarios de carrera, e interinos, y al personal estatutario, eventual y directivo
- Personal laboral, fijo o temporal
- Personal militar, de cualquier escala y tipo de relación con la Administración (reservistas, tropa permanente, complemento, etc.)

Es fácil pensar que en el Ministerio de Defensa sólo trabaja personal militar, sin embargo ya se ha dicho que no es así. De la misma manera que en el Ministerio de Sanidad no todos son médicos, o en un centro de formación hay personal no docente pero sí que son trabajadores pertenecientes al ministerio o centro, en el entorno militar hay puestos que son ocupados por personal que, si bien se debe considerar perteneciente a la Fuerzas Armadas, no son militares.

Evidentemente el personal militar y el civil no son intercambiables, ya por la definición de los fines principales del primero de los colectivos. Lo inmediato es pensar que los militares van a desempeñar cometidos relacionados directamente con el combate o con su preparación, mientras que los civiles se limitarán a tareas administrativas o relacionadas con las instalaciones (mantenimiento, limpieza,...)

Lógicamente hay puestos o cometidos que sólo son desempeñados por militares, pero no los hay desempeñados únicamente por civiles. Desde luego, si analizamos solamente un segmento de la estructura sí que se

podrían encontrar, pero si ampliamos el campo de observación a toda ella se verá que en un nivel u otro los militares desempeñan todo tipo de tareas, tanto las específicas de su profesión como aquellas accesorias y que sólo sirven para facilitar o posibilitar el funcionamiento del organismo, y estamos hablando de tareas administrativas, de mantenimiento de instalaciones, limpieza, cocina,... Se puede encontrar personal militar desempeñando cualquier tarea que se ejecute en el ámbito del Ministerio, y además cambiando de una a otra de manera prácticamente instantánea al cambiar de puesto de trabajo (llamado *destino* o *vacante* en el entorno militar¹¹¹); sin embargo no es así con el personal civil, que como norma general está toda su vida laboral desempeñando el mismo cometido y frecuentemente sin cambiar ni siquiera de oficina o centro de trabajo.

La realidad es que en el Ministerio que nos ocupa se puede encontrar personal de todas las categorías enumeradas anteriormente, desempeñando distintos cometidos, muchas veces iguales, pero su tratamiento en cuanto a la seguridad laboral se refiere es diferente, y se encuentra disperso en distintos textos, aplicables en función de la relación laboral de cada persona con la Administración. Esto nos lleva a la paradójica situación de que en puestos de trabajo iguales, incluso compartiendo ubicación física, se debe aplicar normativa diferente. Esto es una situación indeseable que intentará remediar el Real Decreto 1755/2007, pero antes de analizarlo debemos ver cuál es la situación inicial de la institución en el momento de publicación de esa norma.

Partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, encontramos que en el artículo 3 dice que no es de aplicación “en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan”, como ya se ha expuesto. Sin embargo también dice que debe existir una normativa específica para cubrir esas actividades, y que por lo que respecta a los centros de trabajo militares

¹¹¹ Aunque estas dos expresiones no son significan lo mismo, ya que una se refiere al puesto desempeñado y la otra al acto administrativo de asignarlo a un militar, a los efectos de este trabajo, y en el lenguaje cotidiano, se consideran sinónimos.

se aplica la misma ley, “con las particularidades previstas en su normativa específica”

A partir de esta norma, el Real Decreto 1488/1998 de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (Art. 3.2) vuelve a dejar fuera a “los centros y establecimientos militares” – y por ende a todo el personal que trabaja en ellos, civiles y militares – remitiendo a la normativa específica prevista. Es decir, se mantiene en la misma línea que se ha visto hasta ahora, tratando al personal del Ministerio de Defensa de forma diferenciada como colectivo, no en función de la actividad desarrollada en cada momento.

Nuestras Fuerzas Armadas siguen en esta situación de desamparo legal – relativo, dado que como se ha visto ya se le insinuaba a los colectivos afectados que debían dictar unas normas propias – hasta el 11 de septiembre de 1998, en que se firma el Real Decreto 1932/1998, que adapta los capítulos III (derechos y obligaciones) y V (consulta y participación) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los centros y establecimientos militares, como estaba establecido en la norma de adaptación de la Ley de PRL a la Administración General del Estado.

Pero esto no arregla demasiado las cosas porque al leer la definición del objeto de la norma encontramos que es “...para su aplicación en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependiente de la Administración Militar”; es decir, los militares no están cubiertos por las garantías del Real Decreto ni, por lo tanto, las ofrecidas por la Ley de Prevención.

Realmente es difícil meterse en la piel del legislador e intentar comprender qué tipo de razonamientos debería hacerse para proporcionar las garantías a un trabajador civil pero no a un militar, que desarrollara los mismos cometidos en idénticas circunstancias, e incluso compartiendo despacho. Puede ser que tuviera una ciega confianza en que en las Fuerzas

Armadas lo más importante es el hombre y todos los cuadros de mando de las mismas deben tener esto permanentemente presente, velando por la salud y bienestar de sus subordinados; o tal vez sólo sea la buena intención de mejorar al menos la parte correspondiente a los civiles, donde previsiblemente no se encontraría tanta inercia del sistema como si intentara modificar lo que afecta a los militares y a sus cadenas de mando; o puede que sea sólo el reflejo del descorazonamiento producido al pensar en los enormes cambios que debía sufrir el Ejército antes de aplicar las técnicas preventivas a todo su personal; pero también puede ser la falta de un sistema de representación del personal similar al de los civiles lo que le hiciera limitar el campo de aplicación.

Sea como fuere, la norma se aplicó, con discriminaciones incluidas, dándose casos de dos puestos de trabajo en la misma sala, con los mismos cometidos, uno ocupado por personal civil y otro por un militar, en los que el civil – que estaba sujeto a la legislación de prevención y cuyo puesto de trabajo había sido evaluado por un prevencionista – tenía todo el equipo en perfecto estado y cumpliendo toda la normativa, mientras que al puesto correspondiente al militar le habían ido asignando todos aquellos elementos que se desechaban del otro¹¹².

Pero algo había cambiado; nuestras Fuerzas Armadas estaban trabajando ya en misiones internacionales desde hacía unos años y habían tenido contacto con el concepto *force security*, o seguridad de la fuerza, utilizado por el ejército estadounidense entre otros, y que no era más que la aplicación de la prevención de riesgos a la actuación de las unidades militares en operaciones – ya las actividades de instrucción y adiestramiento correspondientes – pero de una forma tal que dejaba al criterio del jefe de la unidad actuante las medidas a aplicar, de forma que no existiera una

¹¹² Cuando el autor de este trabajo empezó a realizar evaluaciones de riesgos, uno de los prevencionistas civiles de su entorno apuntó esta posibilidad como caso extremo de arbitrariedad que podía darse con la aplicación de la legislación vigente hasta entonces. Realmente tanto el referente como el autor consideraban esta circunstancia como tan extrema que debía considerarse irreal, hasta que la encontró materializada en una de las Unidades que tuvo que evaluar.

imposición legal en este sentido que hiciera peligrar el cumplimiento de la misión. No se puede olvidar que a veces, en las misiones de las Fuerzas Armadas, se debe primar el cumplimiento de la misión sobre la seguridad del personal¹¹³.

Dado que estamos hablando de actividades a desarrollar en el marco de una operación militar (actividades operativas) o durante su preparación (actividades de instrucción y adiestramiento) por la fuerza implicada en la misma, este concepto recibió el nombre de *seguridad de la fuerza*, dejando aparte tanto al personal civil como a aquellos militares que no participaban en las operaciones (como ya hemos visto anteriormente, el Ejército está estructurado en Fuerza y Apoyo a la Fuerza)

Aunque otros países iniciaran este camino antes que el nuestro (en el sentido amplio de protección se pueden encontrar textos desde mediados de los años 90 del siglo pasado) el conocimiento obtenido en las misiones internacionales de las actividades de otros países en este campo permitió que el 2 de diciembre de 2002 – bastante tiempo antes de que se estableciera la PRL de una forma legal para el personal militar, con la publicación del Real Decreto 1755/2007 – viera la luz una publicación militar designada OR7-020 *Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza*¹¹⁴⁻¹¹⁵ que especificaba en qué momentos eran de aplicación los principios de la seguridad laboral a través de la definición de la misma actividad:

¹¹³ Aquí surgiría la posibilidad de que se consideren de forma diferenciada las tareas que colaboran directa o indirectamente con el resultado del combate, sin tomar parte en el mismo, muchas de las cuales serán análogas a otras desarrolladas por trabajadores normales en sus puestos de trabajo. Y una vez analizadas, detectar los riesgos presentes, determinar las medidas preventivas a aplicar y tomar las medidas oportunas para ponerlas en práctica. Es decir, desarrollar todo el proceso de la prevención tal y como aparece en la Ley 31/1995.

¹¹⁴ La sigla OR indica que se trata de unas orientaciones, o sea de un texto que no es de obligado cumplimiento y que sólo busca dar unas reglas generales para el desarrollo de la actividad

¹¹⁵ EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE DOCTRINA: *OR7-020 Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza*. Madrid: Ministerio de Defensa, 2002

“La Protección de la Fuerza,..., es el conjunto de actividades, relacionadas con todas las funciones para el desarrollo de las operaciones, que proporcionan seguridad preservando la capacidad de combate de una fuerza mediante acciones que contrarrestan riesgos de combate y no combate.” ¹¹⁶

Es decir, su único objetivo es preservar la capacidad de cumplimiento de la misión, despreocupándose de los riesgos que no le afecten directamente, y sólo se aplica en aquellas funciones/actividades relacionadas directamente con el desarrollo de las operaciones. Consecuentemente con esto, el aspecto de prevención en las operaciones militares se puede considerarlo cubierto – al menos por ahora¹¹⁷ – con esta norma, pero como se ha dicho antes, no todas las actividades desarrolladas por los militares son operativas; volvamos a las que se desarrollan en la ‘vida normal’

La primera novedad aportada por esta publicación se encuentra ya en el índice ya que tradicionalmente en el entorno militar la seguridad se ha focalizado en cuatro grandes áreas¹¹⁸:

- De las operaciones, buscando su éxito
- Del personal, dirigida a garantizar su fiabilidad.
- De las instalaciones, con el objetivo de permitir su funcionamiento
- De la información, para evitar que el enemigo pueda obtenerla

¹¹⁶ Introducción pág. XII

¹¹⁷ Incluso entre las actividades militares exentas de la aplicación de la LPRL encontramos frecuentemente tareas comunes con otros colectivos o situaciones – como por ejemplo el mantenimiento de una base o las tareas administrativas en una zona de operaciones – a las que podría aplicárseles directamente la normativa habitual, o como mucho con una ligera salvedad en el sentido de adaptarse a las necesidades operativas. Es deseable que de forma paulatina se vaya estrechando el campo de las excepciones y estas actividades sean cubiertas por el sistema normal de prevención del Ministerio.

¹¹⁸ En el apartado correspondiente a las medidas de seguridad en el ámbito castrense se desglosan de estas cuatro áreas en sus elementos componentes.

Sin embargo este texto habla de *seguridad de protección* (en la que engloba las medidas que entrarían dentro del concepto estadounidense de *security*, es decir, seguridad ante agresiones) y seguridad funcional (correspondiente con el concepto *safety*, y que a nuestros efectos coincide con la prevención de riesgos laborales) Estos dos conceptos de la seguridad – *security/safety*, o de protección/funcional – se complementan con un capítulo dedicado a la salud, completando así un panorama completo de los aspectos de la seguridad y salud del personal en operaciones.

Porque no se debe olvidar que de eso es de lo que se trata ya que, como dice en la introducción este concepto de protección de la fuerza se ha desarrollado “para hacer posible el cumplimiento de la misión sin que la protección suponga un lastre que lo dificulte en exceso”.

Pero antes de seguir adelante debemos detenernos en el primer párrafo de la introducción, cuya redacción puede llevar a confusión, y grave, a un lector desconocedor de la importancia del criterio de salvaguarda del personal en las operaciones militares. Comienza este párrafo afirmando que desde la más remota antigüedad todos los jefes militares han sido conscientes de la necesidad de que cuando sus tropas entraran en combate lo hicieran en las mejores condiciones; a continuación dice que hay que ampliar este enfoque debido a “la gran diversidad de misiones que las Fuerzas Armadas llevan a cabo”, lo que realmente no tiene nada que ver con la seguridad y salud del personal, pero a continuación afirma que “...la sensibilidad de las sociedades democráticas actuales a las bajas propias, que se ha incrementado de tal manera que la reducción de bajas es parte inherente y esencial de la misión a cumplir...”. En una lectura rápida el lector se queda con el concepto de que esa preocupación por cumplir la misión encomendada con el mínimo de bajas es una exigencia de la sociedad, y que si no existiera esa sensibilidad, o simplemente no hubiera medios de comunicación que hicieran públicas las cifras de bajas, esto no sería un factor a tener en cuenta.

Esto es simplemente una desafortunada redacción de un intento de explicar que la situación ha cambiado y ahora los conflictos tienen una diferente repercusión en los medios de comunicación, y las imágenes que vemos no tienen el cuidado de antaño con la sensibilidad del público, pero en cualquier caso puede llevar a confusión a ocasionales lectores.

Además es evidente que la sociedad occidental actual no asume con facilidad unas bajas excesivas en una operación militar, y de hecho la palabra *excesivas* es en este caso tan indeterminada que frecuentemente se debe entender que una o dos bajas ya son cifras intolerables. Sin embargo, también es indudable que la máxima preocupación de un mando militar es mantener la máxima capacidad de combate de su unidad, y eso pasa por evitar las bajas o al menos mantenerlas en el mínimo posible compatible con el cumplimiento de la misión.

Pero si el reducir bajas es una preocupación innata a los cuadros de mando de las fuerzas armadas de todos los países y de todos los tiempos debemos preguntarnos qué nuevo factor ha surgido que ha hecho que incremente su importancia.

La respuesta la hemos apuntado antes, los medios de comunicación se han ‘incrustado’ de tal forma en las operaciones militares que prácticamente se pueden ver por televisión en directo; y eso tiene el inconveniente de que se ve la crudeza del combate (esas imágenes que hace años avisaban de que podían herir la sensibilidad de los espectadores pero que ahora son las más buscadas por determinados medios) Y el hecho de ver las terribles heridas sufridas por los soldados, de verlos morir ante los ojos del televidente, hace que se expanda en la sociedad un sentimiento anti militarista, pero no contra estos profesionales sino contra los estamentos políticos que han decidido esa actuación.

La morbosidad que impregna nuestra vida actual hace que las imágenes impactantes, léase sangrientas, sean las que mejor se vendan, y por consiguiente las más buscadas por los periodistas gráficos. Pero estas

imágenes incrementan el dolor de la sociedad y provoca que presione a los estamentos políticos para cesar en las acciones de combate (a este respecto, los lectores de más edad pueden recordar las manifestaciones en los Estados Unidos contra la Guerra de Vietnam, en una época en la que todavía no se habían alcanzado los niveles actuales de información ‘en directo’) e incluso puede llegar a hacer caer a un gobierno si es lo bastante fuerte y se produce en el momento oportuno – ya que a buen seguro la circunstancia será aprovechada por los partidos de la oposición para conseguir votos – pero no se debe perder de vista que se trata de un problema político que, de una forma u otra, revierte sobre los militares. Además es un problema que sólo se da en los regímenes democráticos ya que en otro tipo de estados una presión así no tiene sentido ni apoyo importante en los órganos de gobierno.

Otro punto a tener en cuenta es que, como se suele decir, ‘no se ama lo que no se conoce’, y permítaseme exponer un ejemplo de la historia de nuestro Ejército para ilustrar este punto. A principios de la última década del siglo pasado se pusieron en marcha en el Ejército de Tierra las Unidades de Inteligencia, con el cometido de desarrollar la llamada inteligencia táctica, dirigida a averiguar las intenciones del enemigo sobre la base de los posibles indicios que pudieran detectarse. Esas Unidades, compuestas por personal muy especializado, fueron durante mucho tiempo un elemento del que los jefes de las Grandes Unidades no sabían exactamente qué producto obtener ni cómo o para qué utilizar, y cuya necesidad no se sentía, por lo que raramente se les daban misiones y solía recurrirse a su personal para desarrollar cometidos ajenos a sus puestos orgánicos.

La implicación de unidades mayores en zonas de más riesgo, o simplemente más conflictivas, hizo que los jefes de aquellas comenzaran a sentir la necesidad de saber las intenciones del oponente, o simplemente de los jefes de la zona, bien por adelantarse a ellas, por poder preparar una respuesta adecuada o simplemente para gestionar de la mejor forma posible una negociación.

En esta situación el incremento del tamaño de los contingentes en las operaciones exteriores, implicó el uso de estructuras en las que estaban integradas orgánicamente las Unidades de Inteligencia, y su contribución a la seguridad del personal y de las instalaciones, así como al éxito de las operaciones se hizo evidente, con lo que los jefes se dieron cuenta de que realmente eran un factor importante en éstas y su consideración por ellas aumentó sensiblemente.

De forma análoga, y volviendo al caso que nos ocupa, la no existencia real¹¹⁹ de ese elemento encargado de la seguridad funcional en las operaciones, que es cuando muchos jefes militares son conscientes realmente de las fortalezas y debilidades de la estructura bajo sus órdenes, hace que no sientan esa necesidad de prevenir los riesgos que no son de combate, y que no se implante en muchos de ellos que ese deseo de adelantarse a las circunstancias que en su día proporcionó la inteligencia táctica referido al enemigo, y que ahora debe proporcionar la seguridad funcional en cuanto a los riesgos de las actividades cotidianas. Luego, al regresar al territorio nacional, esa mentalidad construida sobre la llamada seguridad funcional sólo debiera cambiar de nombre y tomar el de 'prevención de riesgos laborales' para integrarse perfectamente en las actividades cotidianas.

Tan similares son los conceptos que se están manejando, prevención y seguridad de la fuerza, que el primer párrafo del primer capítulo del libro dice:

“En esta Publicación el concepto de Protección de la Fuerza sólo se desarrolla en la parte que, como sistema de seguridad multidisciplinar, pretende proteger a las tropas, los empleados civiles, material y equipo, en

¹¹⁹ Por motivos económico-políticos, a las unidades militares que participan en operaciones exteriores se les fija una cantidad máxima de personal que el jefe de la misma debe distribuir entre los distintos elementos que la componen. Dado que su principal amenaza es un personal hostil le da prioridad a los aspectos operativos y en un segundo lugar a los logísticos, incluyendo entre ellos los sanitarios y la gestión del personal. La seguridad (formal) del personal es algo a lo que se da una prioridad muy baja, por lo que no suele establecerse el elemento responsable de dirigirla/ejecutarla

cualquier circunstancia y lugar, contra todo tipo de riesgos distintos de los originados por el empeño en combate directo con el enemigo.”

Como puede verse es una definición que lo que hace es separar, dentro de las actividades que están exentas de la aplicación de la Ley de Prevención, aquellas que implican combate de las que no, dejando la seguridad de las primeras a criterio del jefe y aplicando el concepto de prevención al resto.

Por si queda alguna duda, un poco más adelante divide el concepto de *protección de la fuerza* en las tres áreas que ya hemos mencionado:

“ ...

- Seguridad de protección: Pretende preservar a las tropas, los empleados civiles, material y equipo de los riesgos derivados de la naturaleza y de acciones hostiles que no provengan directamente de las fuerzas enemigas (agresiones indirectas); estos riesgos pueden ser originados por grupos o individuos involucrados en espionaje, subversión, terrorismo o crimen organizado.

- Seguridad funcional: Pretende proteger a las tropas, los empleados civiles, material y equipo contra los riesgos producidos por utilizar procedimientos inadecuados o no prestar el adecuado cuidado en los mismos o derivados de la propia actividad militar. Se consigue fundamentalmente mediante la instrucción y la prevención de accidentes.

- Salud: Pretende preservar a las tropas y los empleados civiles de los riesgos derivados del ambiente y las enfermedades.

Incluye la salud física y mental.”

Como puede verse, los contenidos de lo que se conoce como prevención de riesgos laborales están repartidos entre las tres áreas tratadas, principalmente en la segunda, incluyendo en la primera lo correspondiente a la seguridad física de las instalaciones, y en la tercera

todo tipo de daños para la salud – no se debe perder de vista que esto es un concepto desarrollado para operaciones, donde no existen servicios sanitarios ajenos y donde todos los daños a la salud se van a producir en un entorno laboral – tanto física como psíquica. Sólo queda fuera lo relativo a ergonomía y psicología, que con el campo de actuación asignado al área de salud podrían integrarse en él, pero no son desarrollados en el capítulo correspondiente.

El libro no establece claramente en ningún momento que este concepto sólo es de aplicación en actividades operativas o de instrucción/adiestramiento, y sólo lo deja entrever en la introducción, siendo la Directiva 02/2011 la que aclara el campo de aplicación de cada una de las normas.

Esto no tiene en este momento más trascendencia, pero hay que recordar que se está hablando de una publicación del año 2002, por lo que durante nueve años se ha dado el sinsentido de que las responsabilidades en este campo podían considerarse asignadas directamente al Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento por ser el que tiene a cargo la instalación, lo que le hacía responsable de unas actividades acerca de las cuales no tenía por qué tener conocimientos ni preparación adecuada, y ni siquiera estaban bajo su esfera de control¹²⁰.

El primer capítulo continúa proponiendo una organización de las Células de Protección de la Fuerza, finalizando con la afirmación de la necesidad de formación específica. El problema es que no se especifica en qué consiste esta formación y tampoco se incluye en las mismas a personal del cuerpo de Sanidad Militar, con lo que el asesoramiento en materia de salud queda fuera del ámbito de trabajo de este elemento.

¹²⁰ El jefe de BAE en territorio nacional puede no pertenecer a ninguna de las unidades operativas alojadas y no puede ser responsable de la seguridad en las actividades de instrucción y adiestramiento de éstas

Estas Células de Protección de la Fuerza se apoyan sobre Equipos de Protección de la Fuerza, que se organizan *ad hoc* para cada misión a desarrollar. Este criterio de formación del equipo asesor en función de cada misión determinada permite la optimización de su composición pero a cambio lo penaliza con la falta de los conocimientos adquiridos por la experiencia. En la realidad este defecto sería menor ya que, dadas las características de las misiones a ejecutar por las fuerzas militares, la composición sería normalmente casi idéntica en todas las ocasiones.

En estas Células y Equipos de Protección de la Fuerza no están incluidos especialistas en prevención de riesgos laborales, a pesar de que es su campo natural de actuación, pero esto puede ser debido a que en el año de publicación del trabajo que nos ocupa no estaba implantado este cometido para el personal militar. No es previsible que en un futuro se le incluya dado que, según la normativa en vigor, la PRL se aplica donde no tiene cabida la Protección de la Fuerza. Para que se les incluyera sería necesario un cambio normativo importante que dejara fuera del campo de acción de los prevencionistas únicamente aquellas actividades que implicaran combate directo con el enemigo, dado que la protección contra ataques que no implicaran esa cercanía física, como ataques de aviación o sabotajes, también podrían estar cubiertas.

Hasta aquí el primer capítulo de la publicación; el segundo habla de la gestión del riesgo, aportando una interesante clasificación de los accidentes, que contempla aquellos específicamente militares como el uso de armas y explosivos. Pero la parte importante del capítulo la representan los puntos 2.5 y 2.6; el primero porque establece unos principios de gestión de riesgo totalmente adaptados al entorno militar y el segundo porque proporciona al jefe una materialización de los beneficios que implica una gestión adecuada de los riesgos en las operaciones militares.

En cuanto a los principios de la gestión del riesgo (punto 2.7), hay que comentar respecto al último de ellos que, al decir que “Es tan importante cumplir la misión como proteger los medios” no se debe perder de vista que

los medios pueden ser tanto humanos como materiales, y esa es la interpretación que debe dársele al texto, y no limitarse a entenderlo aplicado a los segundos.

El segundo principio, “Tomar decisiones sobre riesgos en el nivel de mando adecuado” puede ser especialmente difícil, o problemático, de aplicar ya que especifica que “Cuando el riesgo es demasiado alto para decidir en un determinado escalón, la decisión debe realizarla un escalón más elevado en la cadena de mando”. La frase resulta ambigua, e incluso cabría calificarla como desafortunada, ya que puede promover la inhibición de los jefes en el proceso de la decisión en beneficio de niveles superiores, lo que además de poner la decisión en manos de alguien que no tiene por qué tener el conocimiento de la situación necesario, puede aumentar tanto el tiempo requerido para el desarrollo del proceso que haga ineficaz la acción prevista o que su ejecución implique asumir riesgos mucho mayores que los previsibles si se hubiera desarrollado el ciclo de decisión en un nivel orgánico más bajo.

Al no haber ningún criterio objetivo para estimar que un riesgo es *demasiado alto*, la cesión del poder decisorio queda a criterio del jefe de la unidad, que además de luchar contra su propia subjetividad en la interpretación de la situación, puede verse tentado a ceder esa decisión a su mando superior ya que así se libera de la posible responsabilidad sobre la orden dada y sus consecuencias.

El capítulo 4 habla de la *seguridad funcional*, que ya se ha dicho que es el equivalente a la seguridad laboral, y establece unos fundamentos de la prevención que, si bien no tienen parangón conocido en otros ambientes, son de gran utilidad para hacer ver a los jefes de unidad – presumiblemente desconocedores de los pormenores de la prevención y por tanto dispuestos a achacarle fallos e ineficacias – que la realidad de la prevención no es distinta a la de la seguridad convencional, que por su profesión conocen desde tiempo atrás.

El resto del capítulo adapta la aplicación de la Ley de Prevención y del Reglamento de los Servicios de Prevención a una operación militar, y lo consigue con gran facilidad simplemente adecuando cometidos y vocabulario, y añadiendo aquellos aspectos típicamente militares o derivados de la división de la protección de la fuerza en áreas (seguridad de protección, seguridad funcional y salud). Los anexos constituyen un eficaz recordatorio de las medidas de prevención a aplicar en distintas actividades operativas.

Lo único que se le puede achacar es no contar, como ya se ha dicho antes, con técnicos PRL en el sistema, a pesar de que define los niveles de formación de manera análoga al Reglamento de los Servicios de Prevención. Como ya hemos dicho, esto puede atribuirse a que en el año de redacción del documento (2002) no existía esa titulación en el seno de las fuerzas armadas y era totalmente impensable el implicar a personal civil en una operación militar para cumplir estos cometidos, pero a lo mejor es motivo suficiente para una revisión de la publicación.

El último capítulo trata de la salud, pero dado el especial carácter de las organizaciones a las que este documento es aplicable, no se centra en medidas de primeros auxilios, procedimientos de evacuación o similares, sino que lo hace en aquellas medidas de apoyo psicológico tanto al personal desplegado en operaciones como a sus familias que permanecen en el territorio nacional, así como en las medidas de medicina preventiva a aplicar y en el mantenimiento de un adecuado estado de salud y forma física durante el desarrollo de las operaciones.

Lógicamente la situación producida por la aplicación del Real Decreto 1932/1998, que proporcionaba la cobertura legal en prevención sólo al personal civil, no podía prolongarse en el tiempo, dado su carácter evidentemente discriminatorio; pero la inercia de la institución es difícil de romper y hace falta un pequeño estímulo de la Comunidad Europea, en la forma de la sentencia de 12 de enero de 2006 de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de la que ya se ha hablado. En ella

establece que “...el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben (...) para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las administraciones públicas, al no haber adaptado íntegramente a su ordenamiento interno...” Dicho en otras palabras, que también el personal militar/policial/Guardia Civil/protección civil/... debe estar amparado por la Ley PRL en todas aquellas actividades susceptibles de acogerse a ella.

Y este hecho está precedido por la adaptación de la legislación PRL a la Guardia Civil, realizada por Real Decreto 179/2005¹²¹, que establecía muy claramente que:

“A las funciones que realice el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este real decreto que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil antes relacionadas les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado, y las contenidas en este real decreto sobre el derecho de información al personal, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud.” (art.2.b)

Si bien es muy probable que – dada la duración del proceso habitualmente largo que se sigue para promulgar una normativa, frente al que ocupa el trámite de una sanción – el proceso de incoación se iniciara cuando ya estuviera redactado un borrador de la norma, es cierto que su publicación se hizo con posterioridad a la misma, siendo ya el Estado Español consciente de sus obligación en este sentido.

Por esto, sorprende que no se haya adoptado de manera inmediata una solución similar a la adoptada para el resto de actividades apuntadas en el artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que de una

¹²¹ Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, Prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil (BOE 49, de 26 de febrero)

forma sencilla delimita el campo de actuación de la ley general, separándolo de aquél para el que se requieren normas específicas.

De hecho la Ley 31/2006, de 18 de octubre, de implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas¹²², añade una disposición adicional novena bis a la Ley 31/1995 en la que dice que lo previsto en sus capítulos III (derechos y obligaciones), V (consulta y participación) y VII (responsabilidades y sanciones) se aplicará al personal militar según su normativa específica; en cualquier caso esto representa el aceptar *de iuris* la necesidad de un cuerpo legal específico – e incluso insinuar la obligatoriedad de su desarrollo – pero *de facto* no es un avance sensible dado que en ese momento no parece haber una intención inmediata de desarrollarlo, al menos en el Ministerio de Defensa. Se desconoce si es un procedimiento habitual en el desarrollo legislativo el utilizado aquí de incluir entre las disposiciones finales de un texto modificaciones a otro que no tiene nada que ver con el asunto del primero; más bien lo achacamos a la prisa por cumplir con lo ordenado por el Tribunal Europeo en la primera ocasión posible, aprovechando la publicación de nueva normativa laboral¹²³, aunque no venga al caso.

Después de esto viene un periodo de silencio en este campo, al menos en lo que respecta al Ministerio de Defensa ya que, desde ese día 2 de diciembre de 2002 no hay nuevas publicaciones, prácticamente hasta la salida a la luz del Real Decreto 1755/2007¹²⁴, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la Organización de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa.

¹²² BOE 250, de 19 de octubre

¹²³ De hecho, en la parte expositiva del RD 67/2010, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, dice que con la publicación de esa disposición adicional “se cierra definitivamente el contencioso con la Comunidad Europea respecto al ámbito de aplicación de dicha Ley”

¹²⁴ BOE 16, de 18 de enero

No fue un periodo totalmente de barbecho en lo tocante a la legislación sobre seguridad y salud laboral, pero lo que se hizo no tuvo mayor trascendencia, en lo que se refiere estrictamente a las Fuerzas Armadas. Estamos hablando de:

- Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/2457/2003¹²⁵, de 29 de agosto de 2003, sobre las inspecciones de trabajo en los acuartelamientos, que en su disposición primera establece que, en el interior de un acuartelamiento, la Inspección de Trabajo sólo tiene competencias sobre las empresas “que mediante contrato de suministro, concesión o de cualquier otra clase estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material o a la realización de obras o ejecución de servicios para la Administración Militar”, así como los trámites previos necesarios.
- Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el Sistema de Gestión de PRL para la Administración General del Estado. Este documento sí que representa un gran paso adelante en cuanto sistematiza y ordena la gestión de la prevención en un área con tantas particularidades y servidumbres como es la administración pública, mediante un manual, un sistema y una colección de procedimientos. Posteriormente la Unidad de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa adaptó esta normativa a las particularidades de su personal, pero eso fue en 2010, mucho más delante de la época de la que estamos hablando.
- Una Instrucción Técnica del Mando de Personal del Ejército, la 02/04, y la actualización de otra, la 14/02, tratan el tema de los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas, tanto periódicos como no periódicos, pero no varía sustancialmente de la normativa y procedimientos anteriores, dado que ya en el RD 944/2001¹²⁶ se establecía la obligatoriedad de los reconocimientos médicos y los procedimientos relacionados con esta

¹²⁵ BOE 216, de 9 de septiembre

¹²⁶ Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas (BOE 186, de 4 de agosto)

obligación¹²⁷. Las competencias se asignan a Sanidad Militar, como es lógico, pero dándole las atribuciones para estos reconocimientos al personal médico por su mera pertenencia a ese Cuerpo, sin hacer ninguna referencia a la especialidad de medicina del trabajo/médico de empresa que es quien, en el resto del país, desarrolla estos cometidos.¹²⁸

3.2.-La implementación del sistema de prevención del Ejército. La Ley 39/2007 de la Carrera Militar

Apenas un mes antes de la publicación del Real Decreto 1755/2007¹²⁹, el 20 de noviembre de 2007, aparece en el Boletín Oficial del Estado la Ley 39/2007 de la carrera militar. El hecho de que no hace ninguna mención a la seguridad laboral de la persona es curioso, principalmente porque esta ley es posterior a la ya estudiada sentencia contra España del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. La omisión extraña, pero dado que en lo que respecta a derechos y deberes refiere a la Ley 17/1999¹³⁰ de Régimen del Personal Militar sería de esperar encontrar allí la referencia al derecho de los militares a la salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, dada la fecha de la norma referida y en la línea de la legislación coetánea con ella, no se menciona siquiera.

No se trata de ir mucho más lejos en este tema, solamente es interesante resaltar que en lo que se refiere al ámbito castrense, hay una falta de coordinación evidente entre los elementos legislativos que, en este caso, da como resultado que, tras la sentencia contra nuestro país, el 20 de

¹²⁷ Esta normativa se desarrollará con más detalle al hablar de la vigilancia de la salud

¹²⁸ En comparación, el Decreto Legislativo 81/08 de la República de Italia, en su artículo 38.1.d.bis (introducido por la norma del mismo rango 106/2009) fija que, para poder desarrollar las funciones de *médico competente en cuanto a vigilancia sanitaria*, en lo relativo al personal sanitario de las Fuerzas Armadas, incluyendo el Arma de Carabineros, la Policía del Estado y la Guardia de Finanza, deberán haber desarrollado la actividad de médico del trabajo durante un periodo mínimo de cuatro años. (Con exclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni. Traducción del autor)

¹²⁹ Esta norma se tratará en el capítulo siguiente

¹³⁰ Ley 17/1999, de 18 de mayo, Régimen de personal de las Fuerzas Armadas (BOE 119, de 19 de mayo)

noviembre de 2007 se publique una ley en la que no se habla de la seguridad laboral como un derecho de los militares, y que el 16 de enero siguiente – poco más de dos meses más tarde – vea la luz un Real Decreto, el 1755/2007, estableciendo la necesidad de implantar la prevención también en el ámbito militar.

La impresión que provoca esta disfunción es que, por lo que se refiere al personal militar, la prevención como tal es algo adoptado “por imperativo legal”, a lo que no se le da la importancia que tiene en realidad, considerándola una actividad sin trascendencia que está asumida en las actuaciones normales del personal militar y de la que, por eso mismo, no vale la pena preocuparse en demasía.

Es curioso, sin embargo, el énfasis que la Ley 39/2007 pone en la atención a los recursos humanos, cuando ya en el punto II del preámbulo habla de este tema y fija una de sus finalidades en “...gobernar y ordenar los recursos humanos para que...estén en las mejores condiciones de cumplir las misiones definidas en...” Esto, que el artículo 1 repite, es uno de los objetivos indirectos de la prevención, velar porque los trabajadores estén en las mejores condiciones para cumplir con sus cometidos.

Se puede pensar que el legislador, cuando redacta esta norma, tiene en mente el preservar la seguridad y la salud del personal militar pero, por algún motivo que no se alcanza a entender, no menciona la prevención de riesgos claramente. Sí que lo hace de forma encubierta en el artículo 4,1, cuarta, al decir que el militar debe afrontar “... con valor, abnegación y espíritu de servicio, situaciones de combate...” lo que se puede interpretar en el sentido de que cuando no se trata de una situación de combate, no es necesario afrontar las situaciones, o lo que es lo mismo los riesgos, de manera tan radical.

Para más claridad el primer ítem de la enumeración que aparece en ese artículo 4 – dedicado a las reglas de comportamiento del militar – dice que el deber primero y más fundamental lo constituye “La disposición de

defender a España, incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario”, pero especifica que es cuando fuera necesario, o sea que estamos hablando de una situación extraordinaria – probablemente el único caso que debamos considerar sea el de defensa de la nación o como mucho el de colaboración con protección civil u organización similar – en la que es necesario asumir un riesgo para conseguir un bien mayor para la sociedad, no de una circunstancia en condiciones de trabajo habitual y cuando el riesgo puede ser controlado¹³¹.

Pero para que un derecho pueda ser llevado a la práctica, en una organización como las Fuerzas Armadas, es necesario que alguien sea el responsable de velar por su ejercicio y promoción. En este caso, el artículo 12, que establece los cometidos de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en su punto 1.g les asigna la misión de velar por el bienestar del personal, y eso es con mucha aproximación, la expresión utilizada por la Organización Mundial de la Salud al definir el término *salud*¹³².

No se habla más de nada que pueda asociarse de forma directa o indirecta con la prevención de los riesgos en el trabajo. Pero como conclusión se puede ver que, si bien no se trata la prevención como tal, sí que imbuye los criterios correspondientes en los cometidos de todo mando militar, como uno más de los condicionantes a los que debe atener su conducta. Es decir, como en otras ocasiones, la seguridad del personal militar queda incluida entre los factores que se deben considerar por el jefe al planear una misión – o ampliando el campo de aplicación para adaptarlo al de esta norma – al planear cualquier actividad, pero sin una referencia explícita a su importancia.

¹³¹ En este sentido podrán verse normas, en fases más avanzadas de este trabajo, en las que se reconoce el derecho a abandonar el puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente, pero sólo se concede al personal civil, no mencionándose para nada a los militares, a lo que sólo se equipara a los anteriores a la hora de informarles de los posibles riesgos.

¹³² «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.» cita del preámbulo de la constitución de la OMS

Pero las apariencias son importantes, y si a cualquier jefe – no sólo militar – se le dice que debe velar por sus subordinados, lo asumirá como su obligación, pero en la mayoría de los casos como algo a conseguir con sus medios habituales. El mencionar en este nivel de forma específica la obligación de velar por la seguridad y salud de sus subordinados aplicando los criterios y normativa vigentes en la prevención de riesgos laborales, o cualquier otra expresión equivalente, le haría darse cuenta de que se trata de un factor nuevo que en realidad lleva mucho más allá esa preocupación innata, le ayudaría a cumplir mejor con sus cometidos, a mantener en mejores condiciones a su Unidad y además le facilitaría el cumplimiento de la legalidad vigente evitando eventuales problemas judiciales, o simplemente de imagen, tanto propia como de la institución.

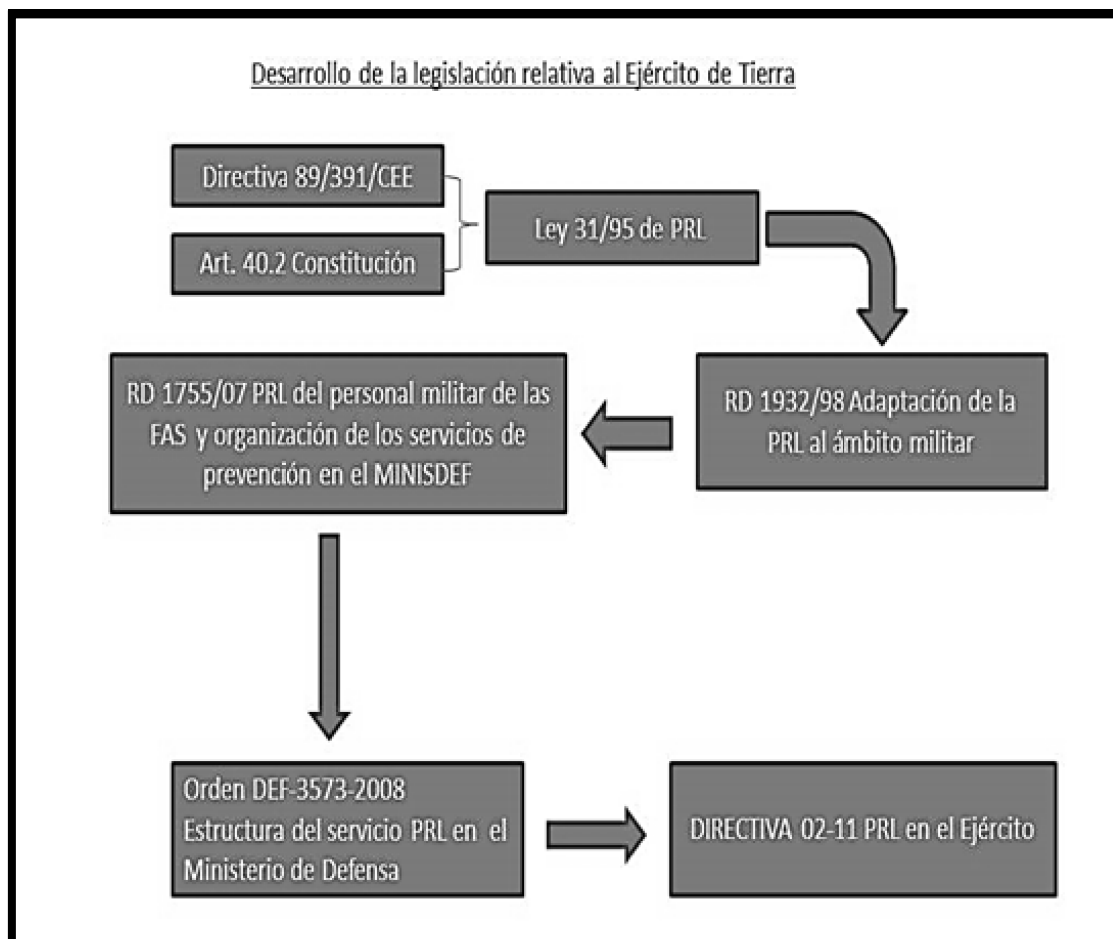
III.- LA SEGURIDAD EN EL EJÉRCITO DE TIERRA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Si algo se tiene claro en todos los ejércitos del mundo desde los albores de los tiempos es que por muy buena que sea, un arma no es mejor que la persona que la maneja, o dicho de otra forma y en lenguaje empresarial, los trabajadores son el principal activo de la empresa. Esto parece una perogrullada, pero nos da una idea de la importancia que para un militar debe tener la protección del personal, tanto la propia como la de aquellos a sus órdenes, nos lleva a la idea de que la prevención es algo consustancial a los militares desde la más remota antigüedad, y nos hace sospechar que la implantación que se está desarrollando actualmente en realidad no es más que el hacer lo que se hacía siempre pero sometiénose a unas normas, no siempre más estrictas que los criterios empleados de manera intuitiva por los cuadros de mando de las fuerzas armadas.

Sin embargo la imposición legal ha hecho que la prevención en las Fuerzas Armadas sea una exigencia formal, antes que la muestra de una auténtica preocupación por el bienestar de los subordinados. Para que no se quede simplemente ahí, en España se ha desarrollado toda una estructura que se imbrica en las cadenas de mando normales con la misión de desarrollar una labor que no sólo es preventiva sino también – y casi en mayor medida en muchos casos – de mentalización de esas cadenas hacia la necesidad de cumplir la ley por un lado y de asegurar la máxima protección posible a nuestro personal por otro.

Pero este escenario es un factor superpuesto a la evolución de los acontecimientos. No perdamos de vista que la primera necesidad es disponer de la normativa correspondiente que permita el establecimiento de la estructura que debe desarrollar la parte técnica del proceso de la prevención, y la labor normativa *per se* no requiere ningún gasto.

La aplicación de las normas, más allá de la fase de planeamiento, sí que demanda unas inversiones que pueden ser considerables pero, dado que la distribución de los presupuestos entre las distintas aplicaciones presupuestarias es algo que viene impuesto por escalones superiores, se debe asumir que muchas de las acciones a emprender y medidas a aplicar quedarán en la lista de asuntos pendientes – debidamente presupuestados y priorizados, eso sí – hasta que la situación cambie, o los que ordenan la distribución de las cantidades asignadas entre los distintos epígrafes sean conscientes de la importancia que la salud, en su definición más amplia, tiene para conseguir la eficacia óptima de la institución.



1.- El Real Decreto 1932/1998 de adaptación de los capítulos III y V de la LPRL al ámbito de los centros y establecimientos militares¹³³

El Boletín Oficial del Estado del 18 de septiembre de 1998 (nº 224) hace público el Real Decreto 1932/1998 una norma *a priori* de gran importancia para el personal del ministerio de defensa, ya que adapta a los centros e instalaciones militares y los capítulos III (derechos y obligaciones) y V (consulta y participación de los trabajadores) de la ley de prevención de riesgos laborales.

La norma se enraíza en la disposición adicional novena de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que habilita al Gobierno para adaptar los mencionados capítulos “a las exigencias de la Defensa Nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares”

Lógicamente lo esperado de ella es que adapte la normativa existente a la realidad de la vida y el trabajo en una instalación militar, pero la realidad es que la norma defrauda ya que, a pesar de que en la parte expositiva dice que su finalidad es adaptar esas normas “a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares”, la verdad es que se queda bastante corta dado que se limita a sí misma el campo de actuación, restringiéndolo al “personal laboral, y estatutario y funcionarios civiles” y dejando fuera al personal militar como colectivo. Así el artículo 1 expone que:

¹³³ Pueden consultarse comentarios sobre este texto en CORTES DÍAZ, J. *La ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario* (4ª ed.) Tebar, 2006. Madrid, págs. 35 y ss, 86; PEREZ DE LOS COBOS, F. *Ley de prevención de riesgos laborales. Comentada y con jurisprudencia*. Citado, págs. 97-98, 790-791; y en GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas” en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 72, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003, págs. 13-33 y en la dirigida por el mismo autor *Manual de prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas*. INAP, 2012. Madrid pág. 35 a 37,

“El presente real decreto, al amparo de la disposición adicional novena de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, regula la adaptación de las normas de los capítulos III y V de esta ley, sobre derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de consulta y participación de los trabajadores, para su aplicación en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar”

Este inexplicable tratamiento puede ser el correcto –con limitaciones – cuando se refiere a la representación del personal, dado que el aplicar a los militares un sistema de representación análogo al empleado por los trabajadores civiles podría crear conflictos con la cadena de mando convencional que, por exigencias de la misión que las fuerzas armadas tienen encomendada, debe ser monolítica.

Pero a pesar de esto, ese tratamiento debe considerarse incorrecto cuando el tema que se desarrolla está referido a diversos factores de influencia en la seguridad laboral, que influyen sobre el personal independientemente de su carácter civil o militar y no tienen ningún tipo de influencia sobre el cumplimiento de las misiones asignadas por la Constitución a las fuerzas armadas o sobre las estructuras orgánicas y cadenas de mando empleadas. Estamos hablando, por mantenernos dentro de los límites del texto legal, de la exposición a un riesgo grave e inminente o a la consulta sobre los diferentes aspectos en los que se centra el derecho de consulta.

En esta línea, los artículos 2 y 3 del texto comienzan limitando claramente su aplicabilidad al personal civil, dejando clara la voluntad del legislador:

“Art. 2

1. Cuando el personal civil...

2. El personal civil....

3. El personal civil....

Art. 3

El Jefe del establecimiento deberá consultar al personal civil...”

Evidentemente no se trata de una redacción casual, y esta repetida reiteración del ámbito personal de aplicación no puede obedecer a otra causa que la voluntad de legislador de negar estos derechos al personal militar o, al menos, no asumir la responsabilidad de asignárselos, ni siquiera leyendo entre líneas y buscando segundas interpretaciones.

Posteriormente esta diferencia de tratamiento se va a ver reflejada en normas de rango inferior que delimitarán los derechos de civiles y militares de forma diferenciada en función de su grupo de pertenencia y no de la actividad que desarrollan. Evidentemente este enfoque es contrario tanto al espíritu como a la letra de toda la normativa anterior y puede considerarse el inicio de toda la problemática que ha sufrido el colectivo castrense sobre este aspecto.

Sin embargo la realidad es que esta diferenciación no sólo queda al margen de la ley, sino que además es absurda, al menos en los dos derechos tratados en los artículos 2 y 3, que constituyen la adaptación de los derechos de los trabajadores reflejados en el capítulo 3 de la LPRL.

Y decimos que es absurda porque en caso de riesgo grave e inminente y sin estar en juego ninguno de los factores que podrían considerarse relativos a la defensa nacional, la condición de militar ostentada por un individuo no es causa suficiente para negarle el derecho a hurtarse del riesgo cierto, siendo que no está obligado a asumirlo para el cumplimiento de sus misiones específicas.

De todas formas, debemos considerar significativo el hecho de que de los dieciséis artículos que componen en capítulo de derechos y obligaciones

en la LPRL, el legislador sólo se haya molestado en adaptar el relativo al riesgo grave e inminente, además transcribiendo casi literalmente el artículo correspondiente de la ley original (Art. 21) limitándose a sustituir *trabajadores* por *personal civil*.

Desde otro punto de vista, esta limitación en los asuntos adaptados no parece obedecer a un deseo que eximir a los militares de un derecho, sino a una desconfianza del redactor de la norma hacia los cuadros de mando que le hace suponer que en un caso como los que se esbozan en el artículo puede recurrir a su autoridad militar para obligar a los trabajadores a permanecer en su puesto. El carácter tuitivo de la norma se ejerce así hacia el personal civil, en detrimento del militar, en cuya cadena de mando tal vez el legislador opine que no puede entrometerse a pesar de que, al menos en un porcentaje muy importante de los casos, los trabajadores civiles se encuentran bajo la autoridad de un militar, por lo que los asuntos relativos a la cadena de mando les afectan del mismo modo que a aquellos.

De manera similar podríamos razonar en relación al derecho de consulta, dado que en este caso se niega la posibilidad de opinar sobre la seguridad en el propio trabajo, siendo que se trata de consultas no necesariamente vinculantes. Pero en este caso la adaptación sí que se hace sobre todos los artículos del enunciado original, excepto el referido a los derechos de representación y participación, que se desarrollan en otra norma¹³⁴⁻¹³⁵

¹³⁴ En la fecha de redacción del texto que estamos analizando la Ley 9/1987, de 12 de mayo (BOE 144), de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Derogada posteriormente por el Estatuto del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, BOE 89)

¹³⁵ El derecho de consulta se desarrolla con más amplitud en el capítulo VII.1 de este trabajo

2.- El Real Decreto 1755/2007 de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la Organización de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa.

La situación expuesta hasta aquí se consolida con la publicación del Ley 7/2007, del *Estatuto Básico del Empleado Público*, que establece que no es de aplicación para el personal militar de las Fuerzas Armadas, salvo que así lo disponga la normativa propia (Art. 4). Por suerte esta normativa no se hace esperar, publicándose en el Boletín Oficial del Estado correspondiente al día 18 de enero de 2008 el Real Decreto 1755/2007 de *prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa*.

A partir de este momento la implantación progresiva del sistema corre pareja a la publicación de la normativa correspondiente, incluso adelantándose algunas veces con los problemas que eso conlleva en una institución fuertemente jerarquizada como son las Fuerzas Armadas.

Pero, como dice la parte expositiva del Real Decreto, las Fuerzas Armadas no son ajenas a los criterios utilizados en la prevención de riesgos laborales, antes bien, se deben considerar pioneras en este campo dado que desde un punto de vista amplio, los medios de protección empleados ya desde la más remota antigüedad (casco, escudo, armadura, chaleco antibalas, máscara anti gas,...) no son más que equipos portados por el individuo para protegerse de un riesgo debido al cometido que está desempeñando, o sea, lo que actualmente se conoce como equipos de protección individual o EPI. Otro tema distinto es que la actividad – que no el medio o equipo empleado – no pueda, deba o convenga ser contemplada bajo el mismo prisma legal que otras desarrolladas en trabajos más ‘convencionales’.

Pero para que algo como la prevención laboral funcione en las Fuerzas Armadas, es necesario que tenga una estructura que la respalde y, como primer paso, este Real Decreto establece la existencia de una Unidad

de Coordinación a nivel Ministerio de Defensa y, subordinadas funcionalmente a ella, una Sección de Prevención en cada uno de los ejércitos y otra para las Unidades, Centros y Organismos ajenos a la estructura de los ejércitos (más otro específico para la Guardia Real, según la Disposición Adicional Primera)

El primer cometido asignado a estas Secciones es el de “determinar el desarrollo de la estructura adecuada de sus servicios de prevención y de la unidad que los coordine”. A partir de este punto, cada una de las Secciones antes mencionadas ha seguido su propio camino, en función de las exigencias propias de su ejército, por lo que en lo sucesivo el trabajo se centrará en el Ejército de Tierra, pero antes hay que ver someramente lo que supuso, en cuanto al ámbito de la salvaguarda del personal la entrada en vigor del Real Decreto 1755/2007.

Ya en la parte expositiva retoma las conocidas excepciones de la Ley 31/1995, pero también el párrafo final del punto segundo del artículo 3 de la LPRL en el que se establece que deberán existir unas normas, inspiradas en la Ley, para cubrir esas actividades que quedan apartadas del campo de acción de la prevención.

A renglón seguido afirma que las peculiaridades de esas actividades exentas no las hacen incompatibles con la aplicación de las medidas de seguridad, mencionando como prueba que los planes de acción comprenden las medidas oportunas, y obligatorias, que buscan salvaguardar la integridad del personal pero compatibilizando esto con la consecución del objetivo.

En cuanto al ámbito de aplicación se refiere, por lo que afecta al personal el artículo 2 establece que:

“Este real decreto será de aplicación de acuerdo con las siguientes previsiones:

a) **Ámbito personal:** incluye a todo el personal de las Fuerzas Armadas excepto los contemplados en el artículo 2, párrafo a), del Real

Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Asimismo, incluye a los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

En los centros de trabajo donde convivan personal militar y civil existirá un único servicio de prevención al que será de aplicación lo previsto en el capítulo III, sin menoscabo de las necesarias relaciones de dicho servicio con los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud que pudieran existir, según establece el Real Decreto 1932/1998, 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y IV de la Ley 31/1993, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimiento militares.”

En otro punto de este trabajo (apartado III.1) hablamos de una modificación a una norma que figura como disposición adicional a otra cuyo tema poco tiene que ver con la modificada, por lo que el título de la norma no da idea de su alcance real; ahora nos encontramos con un caso similar, ya que, mientras que el título refiere únicamente a personal militar, la realidad es que el texto mencionado amplía su ámbito de aplicación a todo el personal de las fuerzas armadas y, por extensión, del Ministerio de Defensa¹³⁶.

3.- La Orden DEF/3573/2008

El Real Decreto 1755/2007 es seguido – en un tiempo relativamente corto para los plazos en los que nos estamos moviendo en cuanto a la producción legislativa en este campo – por la Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, que define la estructura que deben adoptar los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa, y se publica en el BOE 297, del día 10 de diciembre de 2008.

¹³⁶ La excepción mencionada corresponde al personal de la Guardia Civil en destinos del Cuerpo

Recogiendo lo establecido en el artículo 22 del real decreto , esta orden fija la estructura que deben adoptar los servicios de prevención de las distintas ramas de las Fuerzas Armadas – Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire, además de correspondiente a las Unidades centros y organismos ajenos a la estructura de los ejércitos – así como la unidad dependiente de la subsecretaría de defensa recogida en el artículo 24 de la misma norma, que recibirá el nombre de Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Establece también las funciones y competencias de estos elementos, Así como los criterios que deben utilizarse para la constitución de los distintos servicios de prevención en el ámbito del Ministerio, que como veremos luego, apenas pueden cumplirse sin afectar a las estructuras de los Ejércitos.

Realmente lo que hace esta orden es trasladar al ámbito castrense el contenido del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (Real Decreto 39/1997). Este texto, cuya aplicación en la empresa representó fundamentalmente la creación de los elementos correspondientes – sea por la contratación del personal oportuno, sea por la de un servicio de prevención ajeno – al ser aplicado a los órganos militares va a encontrarse con el problema del cupo de personal máximo autorizado para las Fuerzas Armadas, que suele estar fijado en el mínimo posible para el cumplimiento de sus misiones, con lo que el detraer el necesario para la activación de esta estructura¹³⁷ puede tener repercusiones negativas sobre el conjunto de la institución. Por otro lado el contratar personal ajeno a las Fuerzas Armadas para ocupar estos puestos va a chocar con las imitaciones actuales en cuanto a la incorporación de nuevos trabajadores al Ministerio, si bien esta posibilidad queda abierta para cuando cambie la actual coyuntura.

¹³⁷ Debemos tener en cuenta que el personal que cumple las vacantes de técnico superior en prevención de pertenecer a los empleos de Capitán, Comandante o Teniente Coronel.

IV.- LA SEGURIDAD DEL PERSONAL Y LA ACCIÓN PREVENTIVA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

1.- Las medidas de seguridad en el ámbito castrense

Aquí se debe hacer un alto para analizar, aunque sea de una forma somera, qué es eso de la *seguridad* en el entorno militar, y para ello recurriremos a una de las últimas publicaciones declaradas reglamentarias como es el PD0-000 *Glosario de Términos Militares*¹³⁸, que contiene las definiciones de la mayor parte de los términos y expresiones específicas del contexto militar.

En esta publicación, bajo el epígrafe *seguridad* encontramos tres acepciones para esa palabra, todas referidas a la acción del enemigo o bien a espionaje, sabotaje, subversión o terrorismo, que por lo tanto quedan muy alejadas de nuestro campo de interés. Podemos empezar a pensar que para los militares los riesgos procedentes de la actividad normal, o lo generados por los equipos de trabajo simplemente no se toman en consideración. No obstante seguimos adelante y vemos que, a partir de aquí, el concepto se subdivide en:

- a) Seguridad a retaguardia
- b) Seguridad a vanguardia
- c) Seguridad al flanco
- d) Seguridad de la información
- e) Seguridad de la organización

¹³⁸ PD0-000 *Glosario de Términos Militares* (EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE DOCTRINA, aprobado en BOD 138 de 17 de julio de 2014, pendiente de publicación en papel)

- f) Seguridad de los sistemas de información y de las telecomunicaciones
- g) Seguridad de las instalaciones
- h) Seguridad de las operaciones
- i) Seguridad de protección
- j) Seguridad en el personal
- k) Seguridad física
- l) Seguridad interna
- m) Seguridad nacional
- n) Seguridad táctica

Si obviamos los ítems con significados evidente y estrictamente militares (a, b, c, h, l, m y n) y aquellos que de cuyo nombre se deduce la falta de aplicación en el campo que nos ocupa (d, f) o simples conceptos generales (e) encontramos los siguientes conceptos:

Seguridad de las instalaciones: Conjunto de medidas diseñadas para proteger al personal, equipo, material e infraestructuras ubicados en las instalaciones e impedir el acceso no autorizado.

Seguridad de protección: Sistema organizado de medidas defensivas permanente en todos los niveles de mando con el propósito de conseguir y mantener la seguridad.

Seguridad en el personal: Conjunto de medidas encaminadas a comprobar la fiabilidad del personal que, perteneciendo o no al ejército, accede a sus instalaciones o participa en sus actividades, así como a proporcionar la información que el mando precise para la designación de

determinados empleos, puestos o cometidos de confianza en el ámbito del ejército de Tierra.

Seguridad física: Conjunto de medidas que dificultan al máximo la penetración de las defensas de seguridad, así como la adopción de otras medidas de intervención, con tiempo suficiente.

Como vemos, en lo que al Ejército se trata, el concepto de seguridad no se refiere normalmente a la seguridad contra accidentes y siniestros, sino contra agresiones externas, y sólo en estos últimos años, a raíz de la implantación de los planes de autoprotección, se ha incluido bajo ese epígrafe todo lo relativo a la gestión de las emergencias – que no a la seguridad de utilización según se entiende en el Código Técnico de la Edificación – y, por consiguiente, el campo de la prevención.

Sin embargo, en la definición de *seguridad física* está incluida como apostilla la que figura en el AAP-06¹³⁹:

“Physical security”: Parte de la seguridad que se ocupa de las medidas físicas diseñadas para salvaguardar al personal, evitar accesos no autorizados a equipo, instalaciones, material o documentos, y a protegerlos del espionaje, sabotaje, daños y robo.

En esta definición el aparece el concepto de “*salvaguarda del personal*” en el que podríamos considerar incluida la seguridad laboral, sin embargo en la aplicación hecha en España está enfocada, como se deduce del texto de la publicación nacional, a la seguridad contra posibles elementos hostiles, bien sea en forma de ataque directo, atentado o similar o espionaje, pero no se suele incluir la amenaza que representa el trabajo y los medios empleados, lo que lo separa también de la óptica prevencionista.

¹³⁹ AAP: Allied Administrative Publication. Publicación administrativa de la OTAN. El AAP-06 (2014) *NATO glossary of terms and definitions* es accesible al público en la dirección (acceso 07/09/14)
<http://nso.nato.int/nso/zPublic/ap/aap6/AAP-6.pdf>

La situación creada sorprende, no ya por la ausencia del concepto de prevención, sino porque esta ausencia es posterior a la publicación del reglamento OR7-020, de que ya se ha hablado (apartado II.3.1), que sí que incluye las actividades preventivas entre las que deben desarrollar las fuerzas militares.

Estas consideraciones nos llevan a la conclusión de que la mentalidad militar está habituada a incluir el tema de la seguridad del personal a sus órdenes – dándole a esa palabra el sentido en que tiene en el campo de la prevención – como uno más de los factores a considerar en el planeamiento de la operación y no entre los elementos de seguridad a establecer. Esto no es bueno ni malo, y el cambio que implica el concepto de prevención únicamente obliga a un acto racional y consciente de decisión en este sentido por parte del jefe de la organización, con el objetivo de aplicar unas medidas de salvaguarda u otras, en función de la operación a desarrollar, pero evidentemente sí que aparece la dificultad de la identificación de las diferentes normativas a aplicar en función de las características de cada caso en particular.

La parte expositiva del Real Decreto 1755/2007 recuerda a los lectores que:

“Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que realizan estas misiones. Más bien ha ocurrido lo contrario, las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla.”

Pero leyendo entre líneas el texto transcrito el lector puede darse cuenta de que muy probablemente nos esté hablando de actividades operativas, que son las que normalmente reciben el apelativo de misiones – y todavía más cuando se habla de “*las misiones estrictamente castrenses*” –, y que para las demás actividades no se suele establecer un plan de acción meticuloso ni se marcan objetivos cuya consecución pueda exigir arriesgar la “*integridad personal*” de los actores. Debemos esperar algunos años más para que aparezca un texto que haga mención a la seguridad laboral para el personal militar en acciones no relacionadas directamente con el combate.

1.1.- *El OR7-028 Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento*¹⁴⁰

El 1 de septiembre de 2008 entró en vigor la PMET OR7-028 *Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento*¹⁴¹, que como indica la sigla OR es un texto destinado a servir de orientación en el desarrollo de los cometidos asignados a ese puesto (ver nota al pie nº 307). Su capítulo 13 es la primera aparición de la prevención de riesgos en un documento propio del ET, y resulta curiosa su lectura ya que tan pronto habla como si todo el personal perteneciera a un solo grupo como lo separa en civiles y militares, con lo que, si bien deja claros los principios de la prevención, confunde en cuanto a los sujetos de ese derecho.

Al hablar de la evaluación de riesgos, y teniendo en cuenta que el texto está destinado a personal sin ninguna formación en el campo de la prevención, debiera hablarse en él de quién, cuándo y en qué condiciones se realiza, dado que si directamente se da por supuesto que se está realizando – como hace el libro – se crean una serie de incógnitas de difícil solución para quien carece de un conocimiento previo de estos temas. Sin embargo sí que se especifica que se realiza la evaluación correspondiente al

¹⁴⁰ Acompañan a este trabajo como anexo 4 los fragmentos de esta publicación a los que se hace referencia en el texto.

¹⁴¹ EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE DOCTRINA: OR7-028. *Orientaciones. Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento*. Madrid: Ministerio de Defensa, 2008.

personal civil, pero al mencionarse sólo esa no queda claro si es que no se realiza la de los militares o simplemente no se hace referencia a ella.

El problema se hace mayor cuando al hablar de la evaluación inicial de riesgos (punto 13.5.c) dice que se evalúan “*las dependencias, talleres y escalones de trabajo de la BAE*”, áreas en las que trabajan normalmente tanto civiles como militares – y de hecho el caso más frecuente es que trabajen sólo militares – con lo que se deduce que la evaluación de éstos también debe hacerse, lo que va en contra de lo que todavía se estaba haciendo en esas fechas.

Las relaciones con la autoridad laboral se tratan en el punto 13.7, que prácticamente transcribe la orden PRE/2457/2003. Omite, y es difícil que esa omisión sea involuntaria, que el jefe de la instalación puede no autorizar una inspección laboral, ni lo que se debe hacer en caso de que la inspección detecte un incumplimiento por parte de la administración militar. El colocar este punto sin desarrollar el texto original equivale, por un lado, a admitir que la simple publicación de una norma en el BOE (en este caso el número 216, del 9 de septiembre del año 2003) no implica su conocimiento por toda la ciudadanía, y por otra a suponer que los cuadros de mando implicados carecen del criterio necesario para saber cuándo debe negarse la autorización de acceso a los inspectores de trabajo.

En cualquier caso, bien o mal, ya se ha colocado otra piedra en este edificio que es la prevención en el ámbito del ET; y una importante ya que una de las cosas que busca es hacer asumir a todos los integrantes de la cadena de mando sus responsabilidades en este campo. Además es la única publicación militar, hasta ahora, que trata el tema de la PRL, porque el resto de lo escrito son normas internas sin la voluntad de permanencia e inmutabilidad de una PMET.

1.2.- La normativa específica de prevención de riesgos laborales del Ejército de Tierra: Ámbitos de aplicación

Como ya se ha visto, la normativa de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1755/2007 (el Real Decreto 1932/1998 de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares) sólo se ocupaba del personal civil, tal y como reza su artículo 1:

“El presente real decreto....regula la adaptación de las normas... para su aplicación en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar.”

Por el contrario, el Real Decreto 1755/2007 solo habla de “...promover la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas en el desempeño de sus funciones...” (Art. 1), sin diferenciar personal civil y militar y, lo que es casi tan importante, no se ciñe a las relaciones de trabajo, sino que amplía su campo de aplicación a todas las funciones del colectivo.

Continuando en el artículo 1, nos adelanta que el texto va a ser el equivalente del RD 31/95 – e implícitamente del 39/97 – en el ámbito del Ministerio de Defensa y define el objeto de la ley como “...promover la seguridad y la salud del personal de las fuerzas armadas en el desempeño de sus funciones,...”. Pero eso es algo muy amplio y en el artículo 2 matiza su ámbito de aplicación, dividiéndolo en ámbito personal, de actividades y espacial.

A. Ámbito personal

Por lo que respecta al personal especifica que “...incluye a todo el personal de las Fuerzas Armadas excepto los contemplados en el artículo 2.

Párrafo a), del Real Decreto 179/2005,...”¹⁴², sin diferenciar militares de civiles, y sin entender de actividades, y además en ese mismo artículo fija la obligatoriedad de que en los centros donde convivan personal militar y civil, todos deben ser atendidos por el mismo servicio de prevención¹⁴³.

Lo que sí que deja claro es que no se aplica al personal de las Fuerzas Armadas que presten su servicio en instalaciones correspondientes a la Guardia Civil, pero sí a los miembros de este cuerpo cuyo puesto de trabajo se encuentre en centros pertenecientes al Ministerio de Defensa. Dicho en otras palabras, la cobertura no se aplica al personal por su pertenencia a las Fuerzas Armadas sino porque su trabajo se desarrolla en instalaciones de éstas. Y realmente esto puede llegar a ser un problema competencial ya que el Real Decreto 179/2005 que organiza la prevención en el seno de la Guardia Civil habla de personal “...destinado en unidades, centros u organismos de la Dirección General de la Guardia Civil.”, pero hay algunos casos en los que personal del Cuerpo, destinado en una Unidad del mismo, prestan sus servicios en una instalación del Ministerio de Defensa, lo que le coloca simultáneamente bajo la cobertura de los dos sistemas de prevención.

Pero si son funcionarios de distinto ministerio, no tiene sentido el hacerlo de esta manera, y seguramente sería más lógico realizar una coordinación de actividades similar a la que se desarrollaría entre empresarios que comparten un centro de trabajo. Sin embargo en este caso no es así; dado que no se trata de una relación contractual con o entre empresas, sino que estamos hablando de puestos de trabajo que, ya en

¹⁴² “...los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y a los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil”

¹⁴³ El RD 640/2011 modifica precisamente este punto, o mejor dicho, lo amplía en el sentido de que los puestos de prevencionista podrán ser desempeñados “por personal militar, funcionario, laboral o estatutario”. Nuevamente aparece la separación entre militares y funcionarios, sin base legal como ya se ha discutido anteriormente

Esta modificación es debida a una sentencia del Tribunal Supremo, al parecer motivada por un recurso de las asociaciones de trabajadores debido a que no se les había consultado previamente sobre esta norma, impidiendo el ejercicio del derecho de participación recogido en la Ley 31/1995 de PRL

plantilla, están adjudicados a personal de la Guardia Civil y que dependen también de la Administración General del Estado (AGE), el enfoque dado por el legislador, es el mismo que si se tratara de un cambio de puesto de trabajo. Un puesto de trabajo nuevo, dentro de la misma empresa (la AGE), no implica una coordinación de actividades preventivas, únicamente una transferencia de la información relativa al trabajador entre el servicio de prevención del que dependía y el nuevo y el proporcionar al trabajador la información adecuada a sus nuevos cometidos y lugares de trabajo.

El problema surge cuando se trata de una Unidad de la Guardia Civil que está ubicada en un acuartelamiento perteneciente a las Fuerzas Armadas, o viceversa. En ese momento existe un centro con un servicio de prevención, la base o acuartelamiento, y un elemento ajeno a él pero con el que comparte instalaciones que depende de otro. Aunque no está escrito en ninguna norma, es de sentido común que deberá desarrollarse una coordinación de actividades entre los dos servicios, como si fueran empresas independientes; el problema viene, o puede venir, cuando no existe por ambas partes (bien sean los técnicos responsables o bien las cadenas de mando respectivas) una clara voluntad de ‘cumplir la misión’, y se le da más importancia a aspectos formales, normativos o competenciales, que pueden hacer esa coordinación una ardua labor, dificultada todavía más por el hecho de que ese elemento (unidad de la Guardia Civil en unos casos e instalación militar en otros) no es la única responsabilidad de los técnicos implicados. Este extremo podrá entenderse mejor cuando se desarrolle el tema de distribución de los Servicios y áreas de responsabilidad.

Como tema marginal, pero no de menor importancia, apunta el hecho de que “En los centros donde convivan personal militar y civil existirá un único servicio de prevención...” (Art. 2) Esto puede parecer una aclaración sin demasiado sentido, pero si lo miramos con perspectiva histórica puede verse que el personal civil ya estaba atendido por una estructura liderada por la Unidad de Coordinación, y ahora se trata de crear otra independiente para cada rama de las Fuerzas Armadas; lo que realmente se está buscando es

evitar la existencia de dos servicios paralelos, con competencias sobre las mismas instalaciones y con la única diferencia de los puestos de trabajo que atiende. Además de la lógica economía de medios se consigue una aplicación uniforme de las normas en cada instalación, evitando dar preferencia a uno de los colectivos sobre el otro.

Pero como contrapartida encontramos que el personal civil estaba atendido por un técnico superior¹⁴⁴, por lo que los militares que ocupen puestos en esos servicios de prevención deben tener, como mínimo, el mismo nivel de titulación ya que cualquier otra solución podría considerarse por los agentes sociales como un retorno a una situación de mayor inseguridad¹⁴⁵. Esto va a obligar a que el personal militar deba disponer de titulación civil, bien por cursar los estudios en centros civiles, bien porque la autoridad que certifique la formación sea civil.

El tema de la formación se tratará más adelante en este trabajo (apartado IV.2.6), y aquí bastará decir que en la estructura que se crea a raíz de este Real Decreto hay algunos puestos que coinciden con otros ya existentes con anterioridad, y que están ocupados por personal civil, por lo que en el sistema coexiste este personal con militares de formación análoga¹⁴⁶.

Y ahora es el momento de volver sobre una cuestión ya expuesta con anterioridad: Cuando hablamos de *personal de las fuerzas armadas*, no está claro de quién estamos hablando. Como estamos viendo, el tema puede tener su importancia en cuanto un texto legal se aplica a personal así

¹⁴⁴ En la fecha de redacción de esa publicación existían ya técnicos superiores – civiles – destinados en algunos centros militares que desarrollaban sus funciones en varias instalaciones, aún sin tenerlas a cargo por su destino.

¹⁴⁵ Además de incumplir lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 39/1997 sobre la cualificación del personal de los servicios de prevención propios.

¹⁴⁶ El Real Decreto 640/2011, de 9 de mayo (BOE 129, de 31 de mayo) modifica la redacción original del artículo incluyendo la precisión de que las labores de los servicios de prevención podrán ser desarrolladas por personal militar, funcionario, laboral o estatutario. Esto vuelve a abrir el debate sobre la consideración real de los militares como empleados públicos sin dejar claro si son funcionarios, estatutarios o una clasificación nueva que no aparece en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007)

definido, sin distinguir si van de uniforme o no, pero aquí no se sabe si se debe entender que se refiere a militares o a civiles, o tal vez a ambos.

Nuestra opinión – basada en la acotación del texto referida a los centros en que convivan militares y civiles – es que bajo esa designación deben agruparse todos aquellos que trabajan para el Ministerio de Defensa. De otra forma no tendría sentido la referencia anterior a *todo el personal de las fuerzas armadas* hecha en el mismo artículo.

B. Ámbito de actividades

Por lo que respecta a las actividades objeto de la prevención de riesgos laborales, el artículo 2 del Real Decreto incluye en su ámbito de aplicación “... las actividades que se realizan en el ámbito del Ministerio de Defensa de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la ley 31/1995...”, o lo que es lo mismo todas las actividades desarrolladas por el personal del Ministerio excepto aquellas que por sus particularidades no puedan ser sometidas a la ley general.

Sin embargo el último párrafo del mencionado artículo 3 dice que estas actividades también tienen que tener una normativa adecuada de prevención de riesgos laborales. Este aspecto se desarrolla en el punto 4 del artículo 6, que establece que para las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas se aplicarán normas de seguridad propias de las Fuerzas Armadas.

Debemos plantearnos entonces qué actividades se desarrollan en las Fuerzas Armadas; una respuesta simplista sería “todas”, pero eso requiere una justificación.

Un ejército en campaña debe ser autosuficiente, en tanto sea humana y organizativamente posible y económicamente viable; este condicionante nos lleva de manera inmediata a la necesidad de existencia en el seno de ese ejército – o vinculado al mismo de una forma tan profunda que se establezca una verdadera simbiosis – de personal capaz de realizar todas

las tareas necesarias, y aquí no estamos hablando solamente de combatir sino que debemos incluir el cuidado de los heridos, la elaboración y distribución de alimentos, las reparaciones del material de todo tipo prácticamente hasta una reconstrucción del mismo; el mantenimiento de las instalaciones y todo tipo de labores administrativas necesarias para mantener en funcionamiento una colectividad tan particular (gestión del personal, custodia de instalaciones, adquisición y contratación de bienes y servicios, relaciones con las autoridades locales, transportes, etc.)

Vemos ya que en el seno de las fuerzas armadas deben existir muy variadas ocupaciones, y que van a desarrollarse casi todas las actividades que se pueden encontrar en la sociedad, incluyendo las comerciales ya que pueden existir economatos para servir a personal desplegado en zonas de operaciones o alojamientos de pago para aquellos que deban residir temporalmente en una ciudad por motivos del servicio.

Y en este punto retomamos la normativa (LPRL), que nos dice *que “no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan”*. A pesar de ser la interpretación adoptada por el Ministerio de Defensa durante varios años sería extraño, y poco comprensible a tenor de la redacción del artículo, que el legislador se estuviera refiriendo a todas aquellas actividades que se desarrollan también en el ámbito civil, dado que evidentemente existe un cuerpo normativo de sobre los distintos aspectos de la prevención que les pueden ser de aplicación, por lo que debemos deducir que se refiere a las puramente castrenses, es decir el combate y su preparación.

Pero si la razón de ser de los ejércitos es combatir, todas sus actividades están encaminadas a ese fin, es decir, podríamos considerarlas como incluidas en el concepto *preparación*. Evidentemente esto no tiene por qué ser así, como se ha expuesto en el párrafo anterior, y el legislador ha optado por recurrir a la terminología militar y dejar fuera del campo de acción

de la PRL a las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas¹⁴⁷, pero sin definir las de forma exhaustiva.

Ese *lapsus* legal debe solventarse con una interpretación estricta de la intención del legislador, limitando la excepción dentro de los campos de actividades mencionados, a aquellos cometidos que no son desarrollados de manera habitual por personal civil en otros entornos laborales, es decir, aquellos vinculados de forma directa e inmediata con el combate. Esto dejaría fuera de las excepciones actividades tales como la formación teórica, las reparaciones de vehículos e incluso la educación física, que actualmente se contemplan casi exclusivamente como incluidas en las categorías mencionadas *ut supra*.⁴

C. Ámbito espacial

El ámbito espacial de aplicación del Real Decreto figura descrito en el artículo 2 y abarca "...todas las Unidades, Centros y Organismos del Ministerio de Defensa, así como los organismos autónomos a él adscritos. Curiosamente no se refiere a elementos de infraestructura – que ha sido el criterio seguido en el Ejército para la organización del sistema –, materiales al fin y al cabo, sino a elementos organizativos, inmateriales y que a los efectos de esta norma entendemos que con mucha frecuencia deben considerarse asociados a una instalación, y sinónimos de ella.¹⁴⁸

Puede considerarse esta matización como un *lapsus* legal totalmente achacable al desconocimiento por parte del legislador de las particularidades de la vida y organización militar – dado que asimila instalación y Unidad – pero que, a pesar de ser asumible, parece entrar en conflicto con el punto anterior del mismo artículo, en el que define el ámbito de aplicación referido a las actividades y con la definición de auditoría dada en el artículo 3, que la refiere a las instalaciones.

¹⁴⁷ Ver definición que da el RD 1755/2007 en su artículo 3 (nota a pie de página número 13)

¹⁴⁸ Sin embargo, en una instalación pueden convivir distintas Unidades, cada una con su jefe propio, pero sólo uno de ellos tendrá el cargo – y la responsabilidad – de actuar como jefe de la BAE.

Este aparente conflicto se resuelve en el artículo 6, cuyo punto 4 reza así:

“Para las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas las Fuerzas Armadas, aplicarán sus normas propias de seguridad y operación cuyo conjunto constituirá el plan de prevención de riesgos laborales para las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas. Las actividades de vuelo y directamente relacionadas con el mismo se regularán de acuerdo a su normativa específica.”

Con esto ya se ha montado la imagen completa. En lo que a las Fuerzas Armadas se refiere, se debe diferenciar dos tipos de actividades, aquellas dirigidas directamente al combate y su preparación – que forman el conjunto de actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, y con frecuencia se desarrollan fuera de las instalaciones, en campos de tiro o maniobras – y aquellas otras que contribuyen a la eficacia general de la institución sin estar relacionadas de forma inmediata con su misión principal – que son las actividades que se podrían denominar ‘de la vida diaria’ y que se desarrollan casi de forma absoluta en el interior de una instalación militar – debiendo estar las primeras bajo un conjunto de normas propias de seguridad desarrolladas *ad hoc* para cada ocasión y las segundas cubiertas por la ley de prevención. Desde esta premisa se puede hacer tabla rasa con las anteriores disquisiciones sobre la definición del ámbito de actuación de la disciplina prevencionista, volviendo al punto inicial de la normativa, la referencia única a las actividades.

2.-Fundamentos de la acción preventiva en el Ejército de Tierra

2.1.- El deber general de protección de los mandos:

A principios de año 2009 hay un hecho que parece indicar una decidida intención de cambio de rumbo con relación a la prevención; se trata

de la publicación de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por el Real Decreto 96/2009¹⁴⁹, de 6 de febrero de 2009.

La Real Academia Española define como ordenanza el “Conjunto de preceptos para el régimen de los militares y buen gobierno en las tropas, o para el de una ciudad o comunidad. U. m. en pl.” (2ª acepción), y en este sentido el Real Decreto reconoce este carácter como su verdadera razón de ser ya desde el primer párrafo de la exposición de motivos. A mayor abundamiento poco más adelante declara:

“En consecuencia, las presentes Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en la Ley de la carrera militar, conforman un código deontológico, compendio de los principios éticos y reglas de comportamiento del militar español”

En este contexto de velar por el gobierno de las tropas, la seguridad en el trabajo no es ajena a la intención del legislador de manera que en el artículo 76 del texto se puede leer:

“Será responsabilidad y preocupación constante de todo el que ejerce mando velar por la seguridad y prevención de riesgos en el ejercicio profesional del personal a sus órdenes, las condiciones sanitarias de las instalaciones y de la alimentación, y el cumplimiento de la normativa general adaptada a las peculiaridades propias de sus funciones

Como vemos, por primera vez aparece, como obligación de todos los mandos, la preocupación por la seguridad laboral de sus subordinados, sin diferenciar en función del tipo de actividad, o de relación con la Administración. La importancia del hecho radica en que no se trata de una norma más, sino de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, texto del que se espera que sea la ‘norma de vida’ para todos los integrantes de estas. No es simplemente una declaración de intenciones, ni una ley más

¹⁴⁹ BOE 33, de 7 de febrero

entre las muchas a las que los ciudadanos están sujetos; se trata de un texto básico para el desarrollo normativo y el establecimiento de derechos y obligaciones de los militares, por lo que podemos considerarlo, con las salvedades debidas, a un anexo a la Constitución de aplicación en el ámbito castrense, pero con la misma importancia que aquella tiene para el conjunto de la nación.

A esto tenemos que añadir el nuevo *Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas*¹⁵⁰ que tipifica las infracciones en cuanto seguridad laboral como faltas leves (artículo 6) o graves (artículo 7), según se trate de una inexactitud o un incumplimiento de las normas aplicables en el ámbito de las Fuerzas Armadas¹⁵¹. Esta inclusión previsiblemente será causa de problemas en el futuro de que un hecho podrá ser tipificado entre las conductas sancionadas en este régimen disciplinario y al mismo tiempo está comprendido en otro tipo de normas del derecho laboral que puedan ser de aplicación en cada caso específico; podemos llegar a encontrarnos con casos iguales en todo excepto en el carácter militar o civil de los sujetos activos y pasivos que, precisamente por esta diferencia, deben ser tratados bajo una normativa o bajo la otra.¹⁵²

Sin embargo este pequeño inconveniente, que a buen seguro no será más que un mal de juventud que se normalizará con el paso del tiempo, no debe impedir que nos demos cuenta de la importancia que tiene el hecho de haber incluido estas conductas entre las sancionables, y que a buen seguro contribuirá a que todos los integrantes de las Fuerzas Armadas tomen

¹⁵⁰ Ley orgánica 8/2014, de 4 de diciembre (BOE 294)

¹⁵¹ A este respecto hay que tener en cuenta que, como escribe los profesores Vallejo y Lafuente (VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V.: *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo* (2ª edición). Pressas de la Universidad de Zaragoza, 2013. Zaragoza, pág. 274) lo sancionado “pueden ser acciones, pero también omisiones. La inactividad del sujeto responsable, habiendo una obligación jurídica de actuar, es también constitutiva de infracción”

¹⁵² No estamos refiriéndonos aquí a la posibilidad de enfocar un acto y su autor simultáneamente por las dos vías, lo que infringiría el principio de *no bis in idem*, sino de un hecho con dos responsables uno civil y otro militar, que serían juzgados con distinta normativa, lo que podría llevar a distinta sanción, sin justificación objetiva distinta a la profesión.

conciencia de la necesidad de cumplir la normativa específica en este campo.

2.2.- *La protección de la fuerza*

El ya comentado OR7-020 afirmaba en su introducción que “Todo Jefe de Unidad debe tener como una de sus prioridades la Protección de la Fuerza. Para cumplir esta misión debe disponer en el seno de su Plana Mayor (PLM)/Estado Mayor (EM) del correspondiente personal especializado” Cuando se publica este texto la estructura utilizada por la OTAN, y por extensión en España, de un Estado Mayor se compone de nueve secciones, ninguna de las cuales está dedicada a la protección de la fuerza¹⁵³.

Aparece entonces la paradoja de que la protección del personal que toma parte en actividades operativas y en su preparación es algo de la máxima importancia para los mandos militares, tanto que se redacta un manual sobre este particular y se incluye en su código deontológico y en el régimen sancionador, y sin embargo en lo que respecta a la seguridad funcional (o lo que es lo mismo, la prevención de riesgos laborales en el entorno operativo), que es la innovación en este campo respecto a las estructuras y funciones anteriores, no se establece una estructura permanente – por lo que lógicamente no se crean esos puestos ni se destina a nadie para ocuparlos– ni se forma al personal que podría desempeñar esos cometidos.

En principio, se puede pensar que el tema no tiene mayor importancia, ya que el mando está preocupado por la seguridad de su personal por lo que hará lo que tenga que hacer para conseguirla y buscará los asesoramientos adecuados si carece de ellos en su entorno inmediato. Sin embargo en las condiciones que hemos visto no es previsible que el

¹⁵³ Las secciones de la estructura más completa de un EM OTAN son: Personal, Inteligencia, Operaciones, Logística, Planes, Sistemas de información y telecomunicaciones, Adiestramiento, Administración financiera y Cooperación cívico-militar (información extraída del DO2-008 Mando y Control (EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE DOCTRINA, 2005))

caso normal sea que el asesoramiento recibido, al menos en lo que respecta a la seguridad funcional, provenga de personal con los conocimientos técnicos y legales especializados correspondientes.

2.3.- Principios de acción preventiva: peculiaridades del ámbito castrense

Las actividades dirigidas al combate y a su preparación no deben ejecutarse sin tener en cuenta la seguridad del personal, de hecho la misma Ley 31/1995 establece que debe existir una normativa que las cubra, inspirada en los mismos principios sobre los que se basa la LPRL. Como ya hemos visto, la regla sobre la que basar esta normativa y el diseño de la estructura que debía aplicarla estaba, por lo que al Ejército de Tierra se refiere, publicada desde el año 2002 en el OR7-020 *Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza* de aplicación en todas las actuaciones relacionadas con las actividades operativas.

Los aspectos relativos a la seguridad del personal que podríamos equiparar a la seguridad laboral están comprendidos, como ya hemos visto antes, en la llamada *seguridad funcional*, que es definida en ese texto como aquella que “Pretende proteger a las tropas, los empleados civiles, material y equipo contra los riesgos producidos por utilizar procedimientos inadecuados o no prestar el adecuado cuidado en los mismos o derivados de la propia actividad militar. Se consigue fundamentalmente mediante la instrucción y la prevención de accidentes.”

Por lo que hace a las actividades no relacionadas con las operaciones o su preparación, los aspectos correspondientes a la prevención de riesgos laborales se tratan en el Real Decreto 1755/2007 cuyo artículo 4 desglosa de manera similar a la empleada en el 14 de la ley el derecho de los trabajadores a la protección traduciéndolo en acciones concretas a tomar por parte del empresario, que en el caso que nos ocupa corresponden al Ministerio, y así lo dice el primer párrafo del artículo.

El artículo 5, que se corresponde con el 15 de la Ley PRL, establece los principios de la acción preventiva, que pretenden establecer prioridades acerca de cómo se ha de prevenir y cómo elegir las medidas a aplicar – y el orden en el que aparecen es importante –, pero entre ambos artículos encontramos algunas diferencias interesantes. Para analizarlas vamos a emplear el artificio de colocarlas en una tabla comparativa y, cuando proceda, comentar debajo de cada principio los aspectos de interés¹⁵⁴:

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
A.- Evitar los riesgos	A.- Evitar los riesgos.	A.- Evitar los riesgos.

Este principio, elemental y básico si hablamos de prevención, es común a las tres publicaciones y sólo cabe resaltar el hecho de que lógicamente, por lo que a la protección de la fuerza se refiere, sólo es de aplicación en actividades que no estén relacionadas de manera directa con la acción del enemigo. Todos los demás principios pueden adaptarse de una u otra forma a las actividades de combate

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
B.- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar	B. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.	B.- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Si bien la redacción de este principio es idéntica en las tres normas, en un entorno operacional los factores de influencia pueden hacer que el resultado de una evaluación sea muy diferente al esperado o al que se obtendría en circunstancias normales.

Si nos salimos del campo de la seguridad funcional este principio puede seguir aplicándose pero hay que tener en cuenta entonces que el adversario no tiene un comportamiento mecanicista por lo que el nivel de

¹⁵⁴ En la tabla se ha referenciado cada ítem de la misma manera que está en el texto original

incertidumbre será muy elevado, pudiendo llegar a hacer casi imposible una evaluación del riesgo.

Esta incertidumbre puede disminuirse mediante el recurso a los elementos de inteligencia, en el sentido militar de la palabra, cuyo cometido consiste en predecir las intenciones y actuaciones del enemigo, pero nunca podrá eliminarse completamente. En el planeamiento de sus actuaciones el jefe de una organización operativa debe incluir siempre las valoraciones de su elemento de inteligencia para intentar controlar – en lo posible – los riesgos inherentes a la incertidumbre sobre las capacidades e intenciones del enemigo.

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
C.- Combatir los riesgos en su origen	C.- Combatir los riesgos en su origen.	D.- Combatir los riesgos en su origen.

El principio permanece invariable en los tres textos

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
D.- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud	D.- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.	E.- Adaptar el puesto de trabajo a la persona.

Sorprende que el texto militar no oriente al prevencionista en la forma de adaptar el puesto de trabajo a la persona (apartado 1.d del artículo 15, refiriéndose a la ergonomía), lo que tampoco tiene mayor importancia dado que se supone que los que van a estar encargados de la aplicación de este RD ya deben tener conocimientos suficientes en la materia que les permitan hacerlo¹⁵⁵.

Es igualmente sorprendente que el OR7-020 integre este postulado entre los principios de la acción preventiva, dado que las circunstancias en las que se aplica lo establecido en esa publicación hacen prácticamente imposible su aplicación, al tener que supeditarse a los recursos disponibles. Podría haber sido más adecuado comenzar el enunciado con “Intentar...” o alguna expresión equivalente.

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
E.- Tener en cuenta la evolución de la técnica	E.- Tener en cuenta la evolución de la técnica.	F.- Incorporar nuevas tecnologías.

A los prevencionistas militares, en territorio nacional y actividades “normales”, se les conmina a incorporar las nuevas tecnologías, lo que siendo que no disponen de fondos propios ni la misma facilidad para actualizaciones que sus colegas civiles, resulta un poco paradójico. Tampoco parece que la idea del legislador permita esperar a que esas nuevas herramientas estén probadas y avaladas por entidades de prestigio o por la experiencia del colectivo; la letra de la norma puede interpretarse en el sentido de que establece en la práctica la obligatoriedad de adoptar de forma

¹⁵⁵ Aquí puede darse el problema de que, dado que las vacantes de técnico superior son con dos especialidades, y que los Servicios son unipersonales, el responsable carezca de conocimientos específicos de ergonomía, debiendo aplicar lo aprendido en la parte común de la formación. Este problema se mantendrá en tanto sigan existiendo en el MINISDEF técnicos procedentes del plan antiguo, ya que los que han cursado el máster actual se titulan en las tres especialidades. En cualquier caso, con el personal civil se daría una circunstancia idéntica y en la norma correspondiente sí que se le orienta respecto a cómo debe hacer la adaptación

inmediata de las nuevas tecnologías a medida que estas aparezcan en el mercado, sin esperar más.

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
F.- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro	F.- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.	C.- Reducir los posibles riesgos.

Aquí parece más lógico el enfoque dado por la norma más moderna, ya que un riesgo debe evitarse; en caso de que sea imposible se evalúa y posteriormente se reduce en lo que se pueda para terminar actuando sobre el riesgo residual. En la norma civil se aplican medidas correctoras antes de plantear la sustitución¹⁵⁶

En cualquier caso, volvemos a encontrar razones que impiden que estos principios se apliquen a las operaciones, porque no parece posible aplicar este en concreto al generador de riesgos *per se* (el adversario)

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
G.- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales	G.- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y	G.- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre los métodos y organización del trabajo, los medios tecnológicos y los factores ambientales en

¹⁵⁶ Tal vez esta diferencia pueda estar motivada por el coste implícito a este tipo de medidas, que en una empresa corre a cargo de la cuenta de beneficios, lo que puede hacer que sea más rentable aplicar medidas correctoras sobre un peligro que asumir un cambio de productos/procesos

y la influencia de los factores ambientales en el trabajo	la influencia de los factores ambientales en el trabajo.	el trabajo
---	--	------------

La definición de ambiente usada en el marco operativo¹⁵⁷ vuelve a hacer materialmente imposible la aplicación de este principio en ese entorno, pero esto podría tener una sencilla solución incluyendo en la publicación adecuada un nuevo significado en la línea que se pretende. Curiosamente el RD 1755 no menciona las condiciones de trabajo ni los factores sociales, incluyendo sin embargo el método de trabajo, que en principio puede considerarse incluido en la organización del mismo.

La falta de inclusión de las condiciones de trabajo puede llevarnos a pesar que el autor haya considerado que están integradas en la organización del trabajo. No así las relaciones sociales sobre las que se puede actuar, si bien muy ligeramente, debido a las peculiaridades de la profesión militar.

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
H.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual	H.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.	H.- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

¹⁵⁷ Conjunto de los factores sociales, políticos, geográficos, económicos, culturales, religiosos y tecnológicos presentes en el escenario de las operaciones y que inciden en el origen, planteamiento y evolución del conflicto. (PD0-000)

El principio permanece invariable en los tres textos

RD 31/1995	OR7-020	RD1755/2007
I.- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores	I.- Dar las debidas instrucciones al personal.	I.- Impartir las debidas instrucciones al personal respecto de los riesgos laborales.

La matización los textos militares que sustituyen “trabajadores” por “personal”, así como la precisión del RD sobre el contenido de las instrucciones, en principio superfluas, pueden estar encaminadas a evitar posibles ambigüedades, obligando a los militares a incorporar la formación en prevención en sus planes de estudio o en la formación para el puesto de trabajo.

Como vemos, aunque el texto legal que estructura la prevención en el Ministerio de Defensa no excluyera *de iure* de su ámbito de aplicación las actividades de instrucción o adiestramiento y operativas, la imposible aplicación de los principios de la acción preventiva se encargaría de hacerlo *de facto*.

Aparte de otros aspectos se apuntan aquí dos dificultades causadas por la estructura adoptada, en la que la mayor parte de las acciones de este nivel recaen sobre Servicios integrados por una sola persona – el técnico superior – que debe atender todos los cometidos, tanto técnicos como de vida y administrativos. El primero de estos aspectos es que para cumplir con la obligación impuesta esa persona debe estar perfectamente al tanto de la evolución de la técnica, y el segundo que debe aprender a utilizarla de forma prácticamente inmediata a su aparición; en ambos casos son actividades que requieren tiempo, que no puede considerarse un recurso abundante en las condiciones mencionadas.

El artículo 7 del RD 1755/2007 establece la obligación de informar al “personal incluido en el ámbito de aplicación de este Real Decreto” respecto

a los mismos puntos que menciona el 18 de la Ley pero, así como este último texto define la vía a utilizar, el Real Decreto no lo hace, limitándose a decir que “será proporcionada de forma que no perjudique la eficacia de la misión ni se quebranten las normas de seguridad de la información”. Esto puede parecer extraño, pero para entenderlo hay que saber que entra dentro de lo posible que algunos documentos que deba conocer el trabajador estén incluidos en documentación con carácter clasificado. Por ejemplo, el plan de emergencia y evacuación es uno de los documentos que forman el plan de seguridad de la instalación, clasificado como confidencial por motivos lógicos. Realmente este artículo nos dice que, aunque por otra norma deban estar incluidos en documentos clasificados, los que afecten a la información que se le debe dar al trabajador deben ser clasificados de forma independiente al resto, con un nivel tal que permita su difusión a quienes necesitan conocerlos¹⁵⁸.

Pero si se lee entre líneas, se verá que el legislador está pensando en el personal militar, por eso omite la referencia a los representantes laborales como canal de información, y por el mismo motivo no menciona la consulta. Esto hace debilitarse el carácter de universalidad que declara esta norma al definir su ámbito de actuación, debiendo considerar la aplicación de la normativa correspondiente a la administración pública como subsidiaria en lo que respecta al personal civil. También nos va a decir que cuando se aplique esta norma se debe ser especialmente cuidadoso ya que la aplicación a los trabajadores civiles puede ser, como mínimo discutible en este aspecto.

Siguiendo los procedimientos habituales en las normas militares, los siguientes artículos nos dicen qué documentación debe elaborar cada escalón, siendo el único punto a destacar que el *Plan de prevención de riesgos laborales*, mencionado en el artículo 16 de la ley, recibirá en el

¹⁵⁸ De hecho, en el caso citado del plan de emergencia este problema se dio en un principio, pero en la actualidad figura como un anexo no clasificado del plan de seguridad, por lo que los trabajadores (y otro personal, como los servicios de emergencia y contratas) pueden tener acceso a él sin cortapisas.

ámbito militar el nombre de *Plan ordinario de prevención de riesgos laborales*¹⁵⁹.

Pero por ahora sigamos adelante y en el mismo artículo encontramos que la obligación de proporcionar los equipos de protección individual, que corresponde normalmente al empresario y por lógica aquí sería del Ministerio, se descarga sobre “los órganos administrativos comprendidos en su ámbito de aplicación”, expresión que parece referirse a lo que en lenguaje militar se conoce como escalones subordinados. Pero ordenar algo sin dar los medios necesarios es lo mismo que no ordenar nada, y en este caso la realidad es que no existe una aplicación presupuestaria específica para esto, y en las que pueden utilizarse no se ha hecho nunca una reserva de créditos con este fin. No se puede considerar esto como un fallo sino como un error de ejecución, pero que va a marcar el funcionamiento del sistema y a disminuir mucho la capacidad de actuación y, sobre todo, la credibilidad de aquellos que deben planificar la prevención

2.4.- Integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades

A pesar de que la integración de la prevención es uno de los objetivos a conseguir, es un concepto un tanto difuso que “engloba o está conectado con otros conceptos diversos. Algunos de dichos conceptos, utilizados tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), no están explícitamente definidos o relacionados en la norma, a pesar de la relevancia que tienen en el contexto de la misma. Es lo que ocurre, por ejemplo, con la propia

¹⁵⁹ Y dado que las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas quedan excluidas del campo de actuación de la prevención, y por lo tanto no las abarca este Plan ordinario, se deberá complementar siempre con el Plan General de Instrucción y Adiestramiento, las órdenes de operaciones de aplicación en cada caso.
Del Plan de Prevención se hablará en el capítulo VI

“integración de la prevención”, con el “Sistema de prevención” o con la relación entre éste y el “Plan de prevención””¹⁶⁰

Estas indefiniciones dificultan la comprensión del sistema, especialmente por aquellos ajenos al mismo, pero aun con este problema el concepto está lo bastante claro como para que todos los que trabajen en este campo tengan aproximadamente la misma idea al hablar de estos conceptos.

Cuando nos planteamos la integración de la prevención en el conjunto de las actividades no debemos perder de vista el concepto de aquella que nos da el RD 1755/2007 (Art. 6.1):

“La prevención de los riesgos laborales en el ámbito del Ministerio de Defensa deberá integrarse en el conjunto de sus actividades a través de la implantación y aplicación del correspondiente plan de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto, se elaborarán los correspondientes planes de prevención de riesgos laborales que, al menos, comprendan la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.”

Si lo comparamos con el artículo 14.2 de la LPRL vemos algunas diferencias, ya que éste establece que:

“...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de

¹⁶⁰ INSTITUTO NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (INSHT): *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008. Madrid

riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”

En apariencia, la responsabilidad del mando militar por lo que se refiere a la integración de la prevención en sus actividades termina con la elaboración e implementación de los correspondientes planes, mientras que al empresario la ley le exige una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

Podemos volver a plantearnos el motivo de esta diferencia entre mundo castrense el empresarial, pero la única razón que podríamos dar reside el concepto de la disciplina en las Fuerzas Armadas, que implica que las órdenes y normas se cumplan, y que todos sus integrantes tienden a perfeccionar el desarrollo de sus cometidos, incluyendo entre ellos la protección de los subordinados. El pensamiento del legislador parece estar en esta línea, contraponiéndolo al mundo empresarial en el que parece primar el beneficio sobre el cumplimiento estricto de la norma, por lo que es necesario que ésta establezca la obligación de seguimiento y perfeccionamiento continuo de la seguridad de los trabajadores por parte del empresario

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades del Ejército se trata en la Instrucción técnica 20/11. Lógicamente parte de que

esa integración debe ser efectiva tanto en la organización y condiciones del trabajo como en la línea jerárquica, entendiéndola formada por todo aquel que tenga personal a sus órdenes, por lo que es responsable de su seguridad y salud.

Esto puede entenderse, en una primera lectura, referido a los Cuadros de Mando pero, cualquier persona que sepa cómo funciona un ejército entenderá que todos sus integrantes, independientemente de su rango, pueden estar al mando de otros aunque sea en tareas menores. Es decir, la responsabilidad de la prevención alcanza a todos los militares, independientemente de su empleo y debe ejercerse considerando las medidas de seguridad pertinentes en cualquier actividad que se desarrolle u ordene, tanto en la fase de planeamiento como en la de ejecución

Pero para poder desarrollar convenientemente este cometido, el jefe de la unidad necesita de unos asesores especializados, así como especializado debe estar también el personal que se encargue de la aplicación de la normativa sobre seguridad laboral. Este cometido recae sobre una estructura que, como veremos luego, se puede considerar dividida en dos niveles, uno de gestión/ejecución dotado con técnicos superiores con dedicación exclusiva, y otro en las distintas BAE/UCO, integrado por personal al que no se le exige formación previa y que suele compatibilizar este cometido con otros varios. Posteriormente desarrollaremos de forma más extensa esta estructura.

2.5.- Derechos y obligaciones del personal en materia de seguridad laboral

A. El derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

En lo relativo al régimen de personal, las Fuerzas Armadas se rigen, como es lógico debido a los fines a los que sirven y a los medios que emplean, por una normativa específica normalmente más estricta que la de aplicación general. Esta normativa no hace mención alguna a la seguridad

laboral hasta que se publica la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas¹⁶¹ en el BOE 180, de 28 de julio.

Debemos resaltar que estamos hablando de normativa relativa al régimen de personal dado que si buscamos en otro ámbito encontraremos rápidamente el real decreto 1755/2007 en cuyo artículo cuatro establece que el personal incluido en su ámbito de aplicación “...tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo...”, por lo que debemos considerar esta norma como el auténtico origen de la prevención de riesgos en las Fuerzas Armadas.

El hecho de plasmar en una ley orgánica lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo hace que se alinee con el grupo de los derechos fundamentales, y somos de la opinión de que, de la misma forma que en el entorno civil, también en las fuerzas armadas estos derechos deben considerarse irrenunciables debido la intención tuitiva de la norma con respecto a los trabajadores, personal de las Fuerzas Armadas en este caso.

Si se parte de que tradicionalmente se ha considerado que la seguridad del personal a sus órdenes debe ser una de las guías de acción de los mandos militares, no es de extrañar que el artículo 20.5 (en el título II, capítulo I, “De los derechos y deberes de carácter profesional”) afirme que:

“La seguridad de los miembros de las Fuerzas Armadas deberá ser objeto de especial protección, en razón de los riesgos específicos a los que están expuestos.”

Siendo el ambiente legislativo en el que surge esta norma favorable a la prevención, lo inmediato es pensar que se protege al personal de las FAS – además de por obligación legal y moral – como una compensación a su misión de defensa de la comunidad o bien para que, cuando su intervención sea necesaria, puedan actuar en las mejores condiciones posibles pero, si

¹⁶¹ La norma equivalente anterior era la Ley 17/1999 de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, que derogaba la del mismo título y ordinal publicada en 1989.

buscamos en el diccionario la expresión “*en razón de*”¹⁶² empleada en la cita anterior se verá que lo que está proponiendo este artículo es únicamente la protección relativa a esos “*riesgos específicos a los que están expuestos*”, por lo que parece que vuelve a excluir a los militares del derecho a la seguridad y salud en el trabajo distinto a sus cometidos diferenciadores.

Afortunadamente no es así; el artículo 27 se dedica específicamente a la prevención de riesgos y protección de la salud. Vale la pena transcribirlo íntegramente:

“Artículo 27. Prevención de riesgos y protección de la salud.

1. Los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas.

2. Podrán efectuar, sin interferir en el desarrollo de las operaciones militares, las propuestas de acciones preventivas que estimen oportunas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como para evitar o disminuir las situaciones de riesgo o peligro en el desarrollo de la actividad de las Fuerzas Armadas, en la forma y con los procedimientos que se determinen por orden del Ministro de Defensa.

3. Tienen la obligación de velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso estén establecidas, por su propia seguridad y salud en el desempeño de sus cometidos y por las de las personas a las que pueda afectar su actividad.

4. El Estado promoverá las medidas necesarias para garantizar, en lo posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, con especial atención a los riesgos específicos que se deriven de sus funciones. A tal fin se desarrollará

¹⁶² www.rae.es la define como:

en ~ a, o en ~ de.

1. locs. prepos. Por lo que pertenece o toca a algo.

una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios para el cumplimiento de su misión, facilitando la formación e información suficientes en materia de prevención.”

Para empezar, el primer párrafo no habla de combate, operaciones ni nada que se parezca, sino que directamente refiere el derecho a la protección “*al ejercicio de su actividad*”, sin importar que sea un conductor de carro de combate o un administrativo o un jardinero. Realmente no hace más que tomar del Real Decreto 1755/2007, pero es la primera vez que esto se establece en Ley Orgánica, como un derecho fundamental de carácter profesional, como el utilizar el uniforme, las retribuciones o el desarrollo de la carrera.

El segundo párrafo es la versión militar del derecho de los trabajadores a presentar cuantas sugerencias estimen oportunas para mejorar la seguridad en su labor, pero impone el lógico establecimiento de los canales oportunos para que esa participación se lleve a cabo, evitando así la posible falta de coordinación- y el deterioro de la imagen de la institución – que resultaría si estos canales no estuvieran establecidos y cada persona ejerciera ese derecho según su libre albedrío.

Tras el tercer párrafo, que se limita a recordar la obligación de tomar las medidas preventivas necesarias por parte del trabajador, el cuarto obliga al Estado – y por ende al Ministerio de Defensa – a desarrollar una política activa de prevención y vigilancia de la salud, así como a proporcionar formación, información y equipos de protección suficientes y adecuados.

B. Los derechos del personal militar y civil en materia de seguridad laboral

Ciñéndonos ya al ámbito del Ejército, el apartado 7 de la Instrucción Técnica 20/11 *Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de*

*Tierra*¹⁶³, dedicado a los derechos y obligaciones del personal, se divide en dos grandes apartados, titulados ‘Derechos generales’ – subdividido en ‘Personal militar’ y ‘Personal civil’ – y ‘Obligaciones generales’ – con la misma división interna – pero esos títulos dan a entender que luego habrá derechos y obligaciones particulares, que no se han encontrado en la normativa consultada, al menos así identificadas¹⁶⁴.

El texto desarrolla estos apartados desgranando los derechos y obligaciones de los dos colectivos de manera paralela, y sorprendentemente, a pesar de todo el acervo normativo existente, y de la rotundidad de la doctrina en definir que las excepciones de la ley están referidas a las actividades y no a las personas, estos derechos y obligaciones no son iguales para los dos colectivos. Además, como ya se ha visto en el estudio del RD 1755/2007, las actividades que la normativa civil excluye de su campo de aplicación, son también excluidas por la militar, por lo que el campo de aplicación de la norma de la que se está hablando es totalmente homogéneo en cuanto a la aplicación de la normativa de prevención, lo cual no hace más que abundar en las diferencias establecidas entre ambos colectivos por motivos plenamente subjetivos y ajenos al espíritu – y a la letra – de la norma original.

Como ejemplo, en el enunciado del apartado correspondiente a los derechos del personal militar (apartado 7.1.1) transcribe de manera literal el artículo 4 del RD 1755/2007 al decir que este “tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, y a continuación desglosa este derecho genérico en otros cuatro. Por el contrario al hablar de los que tiene el personal civil menciona doce, el primero de los cuales es el derecho a una protección eficaz antes

¹⁶³ Fechada el 7 de noviembre de 2011, se acompaña como anexo 7 la parte de ese documento que afecta a este estudio.

¹⁶⁴ Resulta cuanto menos curioso que una materia de este calado se trate en una normativa del nivel de una Instrucción Técnica, pero se ha elevado consulta a este respecto a la Asesoría Jurídica de la Inspección General del Ejército, obteniendo como respuesta (23 de julio de 2015) que no hay otra normativa que la citada y que no se tiene conocimiento de recurso contra ella ni circunstancia alguna que afecte a su validez.

mencionado. Se puede entender que los militares no son objetivo de los otros once derechos a pesar de estar contemplados en el RD 1755/2007, es decir, que no tienen el derecho explícito a que los equipos de protección les sean proporcionados por el Estado, ni a una protección específica cuando demuestran factores de especial sensibilidad ante un riesgo determinado.

Es evidente que gozan de esos derechos, al menos *de facto*, y el hecho es que luego se les incluye en el desarrollo de los mismos, pero el problema es que la norma no se los concede, por lo que debemos considerarla una instrucción *contra legem*, y por lo tanto de nulo valor normativo, al menos en este aspecto. Para hacer todavía más patentes estas diferencias, en el punto correspondiente al personal civil (apartado 7.1.2) dice que “El personal civil tendrá derecho a interrumpir su actividad...en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente...”, insistiendo en esa diferencia, pero con mayor claridad, en el punto 9.9¹⁶⁵. Con esa redacción apenas cabe duda de que la omisión de ese derecho para el personal militar es un acto voluntario no un olvido. Con esto queda claro que para el redactor de la norma no todos somos iguales ante ella, sin entrar en otro tipo de consideraciones.

Más adelante esta instrucción técnica se contradecirá al desarrollar, aplicándolos a personal militar, derechos que en apartados anteriores únicamente le había incluido entre los correspondientes al personal civil – *a contrario sensu*, si no aparece en la relación de derechos del personal militar es porque no les corresponde – como los mencionados de que los EPI los proporcione el Estado, la protección en casos de especial sensibilidad, etc.

También se deduce que se puede enviar al personal militar a desarrollar un cometido – hay que recordar que no se trata de actividades operativas ni de instrucción o adiestramiento – en una zona en la que exista

¹⁶⁵ Justifica esta diferencia aduciendo que el Real Decreto 1932/1998 sólo lo atribuye al personal civil, sin tener en cuenta que esa norma no es de aplicación al personal militar, por lo que los derechos en cuanto a prevención deben definirse *ex novo* para este tipo de personal

un riesgo grave sin informarle adecuadamente, y que no tiene derecho a que se le consulte sobre las cuestiones de seguridad que afecten a su puesto de trabajo, ni puede interrumpir su actividad – y ni siquiera abandonar el local – cuando una actividad entrañe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. En respuesta a esta última observación, el punto 9.9 del documento dice, en su último párrafo que “En supuestos de riesgo grave e inminente, siempre que sea posible, el personal afectado, civil y militar, deberá estar informado de su existencia y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de prevención”; sin embargo es el único derecho que se les concede a los militares, estando todos los demás explícitamente limitados al personal civil.

Puede verse que el personal militar no tiene por qué estar informado de la presencia del riesgo ni de las medidas a adoptar o adoptadas; no tiene derecho a interrumpir su actividad ni a abandonar el puesto de trabajo, aunque sea una labor trivial, y si lo hace puede exigírsele su reincorporación inmediata, sin necesidad de que el riesgo haya desaparecido. Si se niega puede ser responsable de una falta disciplinaria, ya que sólo el personal civil “...no podrá sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas...” (apartado 9.9)

Esta diferencia en los derechos relativos a la seguridad laboral puede parecer anecdótica, y las diferencias marcadas poco más que sutiles frente al sentido común¹⁶⁶, pero si se lleva al absurdo se pone en evidencia gracias a la magnificación proporcionada por los casos extremos que, siguiendo estrictamente el literal de las normas aplicables, esas diferencias aparentemente sin importancia pueden llegar a representar grandes desigualdades en una situación concreta.

¹⁶⁶ De hecho podría alegarse que son tan de sentido común que no hace falta legislar sobre ellas, pero entonces la cuestión inmediata es por qué se han fijado esos derechos para uno de los colectivos. La discusión no debe centrarse en la necesidad o no de regularlos sino en el establecimiento de diferencias entre individuos al regular de forma distinta – o no regular y dejar a criterio de los implicados – determinados aspectos de la labor profesional.

En caso de un escape de gas venenoso en el local de trabajo, supongamos un escape de cloro en las instalaciones de una piscina cubierta – que objetivamente se puede considerar un riesgo grave e inminente – el personal civil puede abandonarlo dado que ese es uno de los derechos recogidos en la ley, pero no así el personal militar que no lo tiene reconocido, por lo que en el caso de abandonar el puesto – reacción de autoprotección lógica – puede recibir la orden¹⁶⁷ de volver al mismo, aunque el peligro no haya desaparecido.

Una vez recibida la orden el militar podrá obedecerla o no, en el primer caso las consecuencias pueden ser fatales y en el segundo está cometiendo un ilícito y por lo tanto puede ser sancionado.

Por un lado esa orden conculcaría el principio de legalidad al no respetar el derecho a la vida e integridad física del militar, pero por otro el militar estaría obligado a cumplirla. No en vano los artículos 48 y 49 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas (aprobadas por el Real Decreto 96/2009) dicen:

“Art. 48

Si las órdenes entrañan la ejecución de actos constitutivos de delito, en particular contra las Constitución y contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, el militar no estará obligado a obedecerlas. En todo caso asumirá la grave responsabilidad de su acción u omisión.

Art. 49

En el supuesto de que considere su deber presentar alguna objeción a la orden recibida, la formulará ante quien se la hubiera dado. Si su

¹⁶⁷ Art. 8 del Código Penal Militar. "Es orden todo mandato **relativo al servicio** que un superior militar da a un subordinado, en forma adecuada y dentro de las atribuciones que le corresponden, para que lleve a cabo u omita una acción concreta." (Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. (BOE 247 de 15 de octubre)

incumplimiento perjudicase a la misión encomendada, se reservará la objeción hasta haberla cumplido.”

Es decir, que si es un mandato relativo al servicio, y no constituye delito, debe acatarse. Y esos artículos de las Reales Ordenanzas están en el Título II que trata de la disciplina, o sea que no se aplican exclusivamente en situaciones de combate, de las que se ocupa el Título IV.

Con lo dicho, el militar que abandonó el puesto de trabajo para salvar la vida, y al que su jefe le ordena volver al mismo se encuentra ante la situación de que si cumple la orden puede morir, sin ser necesario para la obtención de un bien superior, pero si no la cumple deberá hacer frente a las sanciones disciplinarias correspondientes. Y si se aplica la última frase del artículo 49, no podría objetar hasta después de cumplir la orden.

Paradójico, pero posible si se hace caso únicamente a la letra de la ley; luego el tema podría llevarse ante las instancias judiciales correspondientes, pero desde una interpretación estricta de lo escrito incluso se podría defender la posición del que da la orden.

Ya se ha dicho que se llevaría el tema al absurdo, y el ejemplo lo es, pero sirve para enmarcar lo que puede pasar ante una máquina que no cumpla la normativa de seguridad y cuyo uso represente un riesgo objetivo importante para el operador, pero sea la opción más aconsejable – que no la única – en la opinión del jefe.

Dado que, como ya hemos dicho, las diferencias son frecuentes, el uso de una tabla para comparar los derechos que se atribuyen a cada colectivo puede servir para hacerlas más evidentes. Cuando proceda, un comentario situado en la línea inferior a un derecho servirá para hacer el comentario oportuno¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Cuando hablemos las obligaciones, todas las diferencias que se hacen entre personal civil y militar deben considerarse contrarias a lo establecido en el artículo 14 de la Constitución, por lo que debemos asumir que los apartados correspondientes de la Instrucción Técnica carecen de valor normativo.

Derechos	
Militares	Civiles
Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo	Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo
	Derecho a que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaiga sobre los trabajadores
El coste de los equipos de protección y otras medidas de seguridad puede recaer sobre personal militar pero no sobre los civiles (contraviene el art. 17 de la LPRL)	
	Derecho a no ser destinado a una zona de riesgo grave y específico sin haber sido informado adecuadamente
Los militares puede ser destinados a una zona de riesgo grave sin necesidad de información sobre el mismo (contrario al art. 21 de la LPRL)	
Recibir la información en materia preventiva	Derecho a ser informado de una forma directa e individualizada de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención de dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia existentes

El hecho de que el militar no tenga que recibir la información de forma directa e individualizada hace imposible garantizar que la recibe, incumpliendo el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además de dejar el objeto de esta al criterio del superior jerárquico correspondiente, con lo que se infringe el art. 18.1	
Establecimiento de canales de participación para la formulación de propuestas en materia preventiva	Derecho a ser consultados y a participar en las cuestiones que afectan a las condiciones de seguridad y salud
Al personal militar se le permite participar en la labor preventiva presentando propuestas pero no se contempla el consultarle con carácter previo acerca de estas cuestiones, lo que se opone a lo establecido en el artículo 18.2 de la LPRL	
Obligatoriedad de proporcionar la formación necesaria en materia de riesgos laborales	Derecho a recibir formación en materia preventiva
Mientras que el civil tiene el derecho a recibir la formación necesaria, el militar está obligado a proporcionarla, pero no a recibirla, infringiendo el artículo 19 de la LPRL	
	Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud

En caso de riesgo grave e inminente el personal civil tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo; los militares deben continuar en él como sea dicho riesgo no existiera o que se opone lo establecido en el artículo 21 del texto mencionado	
Vigilancia de la salud en relación a los riesgos a los que pudieran estar expuestos	Derecho a la vigilancia periódica del estado de salud, con respeto a la libertad, intimidad y dignidad de los trabajadores
En la vigilancia de la salud del personal militar no tiene por qué tenerse en cuenta su libertad, intimidad y dignidad (contrario al artículo 22.2 de la Ley de Prevención; y dado que el artículo 10 de la Constitución habla de la dignidad como uno de los derechos fundamentales podría incluso plantearse la inconstitucionalidad de esta disposición)	
	Derecho a la protección específica de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
El personal militar sensibles a determinados riesgos no tiene derecho a una protección específica frente a ellos, lo que se opone a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LPRL	
	Protección de la maternidad
El derecho a la protección de la maternidad, por lo que respecta al personal militar, no es un derecho. Al menos no figura enunciado entre ellos por lo que no cumple el artículo 25.2 de la LPRL	
	Protección a los menores

	Protección de los trabajadores con contratos temporales o de los contratos por ETT
Adopción de las medidas necesarias para la eliminación o, en su caso, disminución de los riesgos	
La obligación del empresario – o el de su equivalente militar en este caso – aparece ahora como un derecho del personal militar, con lo que pierde el carácter mandatario que le da el artículo 14.1 de la LPRL	

C. Las obligaciones del personal militar y civil en materia de seguridad laboral

Las obligaciones del personal por lo que a prevención se refiere, están relacionadas en el apartado 7.2 de la Instrucción Técnica 20/11, que comienza diciendo quién es el titular de la responsabilidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores, pero la asigna a “todo el personal que tenga trabajadores a su cargo, que presten sus servicios en la BAE”¹⁶⁹. Si se contempla en el conjunto del documento, se verá que la expresión ‘trabajadores’ se emplea para referirse al personal civil, por lo que puede entenderse en el sentido de que los mandos no son responsables de la seguridad y salud de los militares a sus órdenes. Pero incluso admitiendo el error de esta disquisición, también puede darse el caso de un elemento destacado en una base, pero que no depende orgánicamente de ninguna Unidad alojada en la misma – por lo que no está a cargo de ninguna autoridad de la BAE – como es el caso de los Servicios de Prevención dependientes administrativamente de la Unidad de Servicios pero no están integrados en ella¹⁷⁰. En esa circunstancia el elemento en cuestión debiera

¹⁶⁹ Lo que concuerda con el tratamiento dado en el OR7-028 *Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento*.

¹⁷⁰ Además puede darse el caso de que el único integrante de ese Servicio sea de superior empleo al jefe de la unidad a la que está adscrito.

considerarse como un ente autónomo en cuanto a prevención, aunque estuviera compuesto por una sola persona. En el mismo caso estarían los jefes de las UCO, dado que su superior jerárquico no se encuentra, normalmente, en la misma instalación.

Otro caso de redacción desafortunada puede encontrarse cuando dice que “los órganos administrativos...adoptarán las medidas necesarias para garantizar, en la medida en que sea razonablemente viable, la seguridad y salud del personal al utilizar medios y equipos”. No se entiende la expresión “en la medida en que sea razonablemente viable” ya que evidentemente no pretende anular la obligatoriedad de adoptar las medidas necesarias, pero entonces se plantea la duda de quién debe decidir si son razonables o no y en base a qué criterios. Además sólo afecta a los trabajadores en cuanto a usuarios de medios o equipos, sin considerar que hay riesgos generados por la infraestructura, o por otros trabajadores

También es difícil de entender, tanto por la redacción utilizada como por la intención al escribirlo, el párrafo que dice:

“En supuestos de riesgo grave e inminente, siempre que sea posible, el personal afectado deberá estar informado de su existencia y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de prevención.”

En caso de riesgo grave e inminente, el derecho reconocido anteriormente (apartado 7.1.2 del documento) a los civiles era abandonar el puesto de trabajo, luego hay que entender que este párrafo (en el apartado 7.2, que trata de las obligaciones generales) está dirigido a los militares. Es decir que en lugar de abandonar el puesto de trabajo, el militar sólo debe estar informado de la existencia del riesgo y de las medidas de prevención, que si existen difícilmente pueden ser entendibles dado que se habla de la inminencia del peligro frente al que deben proteger, pero todo eso se hará *siempre que sea posible*, y cuando no lo sea...

Sigue el texto especificando las obligaciones generales de militares – cuatro – y civiles – diez – por separado, utilizando un estilo conminatorio al dirigirse al personal militar pero sólo enunciativo cuando afecta a los civiles, llegando al extremo de que en el último párrafo dedicado a las obligaciones de militares afirma que “el incumplimiento (...) tendrá consideración de falta disciplinaria (...) y será sancionada...”¹⁷¹, mientras que el correspondiente para los civiles únicamente establece que “...tendrá la consideración de incumplimiento laboral (...) o de falta, en su caso,...”

Como en el caso anterior, veamos en una tabla comparativa las obligaciones de cada colectivo, en la que utilizaremos el mismo sistema para los comentarios pertinentes:

Obligaciones	
Militares	Civiles
Velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el desempeño de sus funciones y por la de todas aquellas otras personas a las que puede afectar su actividad profesional, de conformidad con la formación y las instrucciones recibidas	Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia salud en el trabajo y por la de aquellos compañeros a los que pudiera afectar con su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su

¹⁷¹ El texto hace referencia a la Ley Orgánica 8/1998 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. De ese texto sólo se entienden aplicables las faltas leves de “*Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto y la falta de interés en la instrucción o preparación personal*” (art. 7.1) o el genérico “*Las demás que, no estando en los apartados anteriores, supongan inobservancia leve de alguno de los deberes que señalan las Reales Ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones que rigen la Institución Militar.*” (art. 7.34), ninguna de las cuales parece procedente aplicar en un supuesto como los que pueden darse en este entorno.

	formación y las instrucciones del empresario
<p>Es curioso que para el personal militar no se tengan en cuenta las “posibilidades” que se mencionan al hablar de los civiles. La única justificación que podríamos encontrar es que probablemente el legislador sea de la opinión que un militar está capacitado para controlar cualquier circunstancia que se pueda dar durante el desarrollo de sus cometidos. En cualquier caso contraviene lo establecido en el artículo 29.1 de la LPRL</p>	
El uso adecuado, de acuerdo a su naturaleza y a los riesgos previsibles, de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad	Usar adecuadamente, de acuerdo a su naturaleza y a los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad
La utilización inexcusable y adecuada de cuantos medios y equipos de protección individual o colectiva le sean facilitados, así como los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen donde su	Utilizar correctamente los medios y los equipos de protección facilitados de acuerdo con las instrucciones recibidas

actividad tenga lugar	No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar
<p>En militar debe utilizar correctamente los medios de protección que sean facilitados, sin embargo el punto anterior veíamos que no se obligaba al “empresario” a proporcionárselos. Con la redacción dada a este precepto el Ejército no está obligado proporcionar los medios, pero si lo hace el trabajador está obligado utilizarlos. Aparentemente así se consigue transferir totalmente la responsabilidad respecto la existencia y el uso de los equipos de protección sobre los trabajadores, lo que incide más en el carácter <i>contra legen</i> de esta norma.</p> <p>A mayor abundamiento, el personal militar no tiene que recibir formación respecto al uso correcto de los equipos de protección, volviendo a recaer sobre el usuario la responsabilidad correspondiente en contraposición a lo establecido en el artículo 17.2 de la LPRL</p>	

<p>Informar, por cualquiera de los métodos contemplados en el artículo 8 acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud</p>	<p>Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores</p>
<p>Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por los mandos competentes para proteger la seguridad y la salud, y prestar su cooperación</p>	<p>Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores</p>
	<p>Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo</p>
	<p>Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados</p>

No es posible imaginar el motivo que llevó al redactor de la norma a establecer la obligación del orden y limpieza para el personal civil pero no para los militares.	
	Sugerir las medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo
Se niega a los militares del derecho a proponer las medidas oportunas para mejorar la seguridad que eficacia en el desarrollo de sus cometidos, lo que se opone a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 18.2 de la LPRL	
	Otras funciones que la Dirección crea conveniente, de acuerdo al sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores

No procede seguir desgranando el tema de los derechos y obligaciones del personal civil y militar, dado que lo expuesto hasta aquí es suficiente para darse cuenta de que la normativa adolece de algo que se podría considerar ‘error de criterio’ al diferenciarlos, teniendo en cuenta que las actividades cubiertas por la normativa de prevención pueden ser desarrolladas tanto por un civil como por un militar, y además la diferenciación frente a la ley de prevención debe hacerse, como ya se ha visto en otros capítulos anteriores, por actividades y no por personas.

De aquí que, al eliminar la propia Ley 31/1995 de su ámbito de actuación “aquellas actividades que...”, y acotar el RD 1755/2007 esta exención a las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, todo

el resto de tareas que desarrollen los militares deben estar cubiertas de la misma manera que si la desarrollara personal civil, y esto es más evidente si cabe cuando se piensa que toda tarea desarrollada por un militar y no comprendida en las excepciones de la ley, en una u otra instalación militar es ejecutada por un civil. Y a partir de aquí se podría empezar a hablar del famoso agravio comparativo.

V.- EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

1.- Concepto y modalidades

La seguridad laboral en España descansa sobre los servicios de prevención (SVPRL), y a ellos vamos a referirnos frecuentemente a lo largo de este trabajo, pero para unificar el criterio necesitamos establecer antes un concepto común para todos respecto a lo que son esos servicios.

De una manera intuitiva todos imaginamos que es el conjunto de medios, tanto materiales como humanos, necesarios para desarrollar las actividades preventivas necesarias en una empresa, sean estas las que sean. Y con ese concepto no estaríamos muy equivocados, pero sólo tendríamos una visión parcial del tema; consultando entonces la normativa sobre la cuestión encontramos que el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por RD 39/1997 establece en su artículo 10.2 las dos modalidades que se pueden encontrar:

Servicio de prevención propio (SPP): Conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades de prevención.¹⁷²

Servicio de prevención ajeno (SPA): El prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos, o ambas actuaciones conjuntamente.

Como vemos la norma no da una definición general de lo que es un servicio de prevención, si bien podemos tomar como tal la correspondiente al

¹⁷² Podemos encontrar una definición un poco más precisa en VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V. (*Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Citado, pág. 176) "Conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados."

servicio de prevención propio y definir éste como aquel que se establece en el seno de una empresa para encargarse de los cometidos preventivos en la misma.

Lo que sí que establece claramente el Reglamento es la necesidad de que los servicios de prevención sean interdisciplinares, comprendiendo personal con la formación adecuada y los medios necesarios para actuar en un mínimo de dos de las diferentes disciplinas de la prevención¹⁷³.

A partir de este punto la obligación del empresario de velar por la seguridad y salud de los trabajadores puede plasmarse en varias modalidades de organización, como son (Art. 10 y siguientes):

a) Asumiendo personalmente tal actividad.

En este caso puede asumir todas las especialidades excepto la vigilancia de la salud. Para poder hacerlo deben concurrir las siguientes circunstancias

1. Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
2. Que las actividades desarrolladas en la empresa no sean consideradas como de especial peligrosidad (anexo 1 del Real Decreto).
3. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
4. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar

b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

Este personal debe tener la formación necesaria para el desempeño de sus funciones (titulación superior, media o básica en PRL) y tanto su

¹⁷³ Actualmente son ergonomía y psicología aplicada, seguridad en el trabajo, higiene industrial y medicina del trabajo

número como los medios y el tiempo disponible deben ser suficientes para un desarrollo adecuado de sus funciones; lo malo es que el control de esta suficiencia de medios y personal sólo será posible *a posteriori*, como dice la profesora Igartua Miró¹⁷⁴

c) Constituyendo un servicio de prevención propio.

Para ello deberá darse alguna de las siguientes circunstancias/

1. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
2. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen actividades consideradas como de especial peligrosidad (anexo 1 del Reglamento).
3. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa

Este servicio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo, debiendo contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Deberá contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Y con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básicos e intermedio.

¹⁷⁴IGARTUA MIRÓ, M.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*. Tecnos, 2008. Madrid. Pág. 219

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Será obligatoria para la empresa la contratación de un servicio ajeno cuando exista alguna de las siguientes circunstancias:

1. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

2. Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14¹⁷⁵ no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

3. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva

El recurso a una o a otra de ellas va a depender de factores tales como la actividad de la empresa, su tamaño, la disponibilidad de personal con la capacitación necesaria, etcétera. Por las condiciones que se dan en el Ministerio de Defensa – y que se definen en el artículo 16 del Reglamento – tiene la obligación de crear un servicio de prevención propio, si bien por circunstancias que veremos, no puede asumir todas las especialidades y deberá externalizar alguna de ellas¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Que en este trabajo figura como el punto 3 de la modalidad de organización anterior (constituyendo un servicio de prevención propio)

¹⁷⁶ Art. 21.2 del RD 1755/2007

2.- Cometidos del Servicio de Prevención en el Ministerio de Defensa

El artículo 21.3 del RD 1755/2007 establece las funciones que debe tener el Servicio de Prevención del Ministerio de Defensa, diciendo:

“El servicio de prevención tendrá las funciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que en esta materia precisen los órganos del Ministerio de Defensa, de conformidad con la normativa vigente en cada momento en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de la acción preventiva.
- b) La evaluación de los riesgos en las actividades que constituyen las funciones del personal militar.
- c) La propuesta de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y la formación del personal, en materia de riesgos laborales.
- e) La prestación de los primeros auxilios y las medidas de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- g) La elaboración de la memoria anual y la programación anual de sus actividades.”

Encontramos ya en el primer párrafo del artículo una diferencia importante con respecto al resto del mundo laboral, dado que aquí se establece con claridad su papel asesor y de apoyo con respecto a “los órganos del Ministerio” , expresión que debemos entender equivalente a la

cadena de mando, sea orgánica o funcional. Nos encontramos entonces con una situación semejante a la del asesor en una relación contractual convencional, con las implicaciones en cuanto a responsabilidad que se desarrollarán posteriormente.

Pero vale la pena desgranar un poco las diferentes funciones que se asignan al Servicio:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de la acción preventiva.

La programación de la actividad preventiva constituye un producto inmediato de la evaluación de riesgos, que es elaborado por el mismo servicio que la realiza. A partir de ese punto las actividades salen de la esfera de actuación del servicio de prevención, salvo casos concretos en los que se requiera un mayor detalle en la planificación o confluyan circunstancias especiales que hagan aconsejables acciones posteriores por parte de la cadena de prevención.

b) La evaluación de los riesgos en las actividades que constituyen las funciones del personal militar.

Nuevamente establece una diferencia entre dos categorías de personal, militares y civiles, pretendiendo en apariencia que el Servicio de Prevención del MINISDEF tenga a su cargo únicamente al personal militar. El problema aquí es que no hay ninguna estructura definida entre cuyos cometidos se encuentre la prevención de riesgos del personal civil del Ministerio.

Sin embargo esta disposición contradice el artículo 2 del mismo texto que establece que “En los centros de trabajo donde convivan personal militar y civil existirá un único servicio de prevención...” donde debemos sobreentender que ese servicio será el responsable de ambas categorías de personal. Por lo tanto este apartado adolece de un error en su redacción estando vacío de contenido en su configuración actual.

c) La propuesta de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.

En este punto – que consideramos redundante con respecto a la primera de las funciones comentadas – no debemos perder de vista que el servicio solamente hace una propuesta, y que es el responsable de la instalación o el jefe de unidad el que debe decidir en última instancia sobre la asignación de prioridades, y el orden en que se acometen las tareas.

d) La información y la formación del personal, en materia de riesgos laborales.

La experiencia demuestra que frecuentemente los jefes de unidad intentan que sea el personal de los servicios de prevención los que establezcan los programas formativos necesarios e impartan las correspondientes charlas. Dado el distinto enfoque bajo el que se analizan las necesidades – seguridad laboral en el caso del prevencionista y cumplimiento de los cometidos en el del jefe de la unidad – la mejor solución puede consistir en una propuesta por parte del Servicio de Prevención, aprobada por el jefe de la unidad, en la que el personal de la misma participe en función de su conocimiento de los distintos materiales y equipos con los que está dotada, bajo la supervisión del técnico en prevención.

Dejando a un lado el hecho innegable de la presumible mejor preparación en los aspectos específicos de la prevención por parte del personal integrante del Servicio, el persistir en este error puede llevar a una disminución de la sensibilidad del jefe hacia los aspectos preventivos de sus actividades, al delegar totalmente este cometido en alguien ajeno a su esfera de mando, quedando por lo tanto fuera de su control directo.

e) La prestación de los primeros auxilios y las medidas de emergencia.

Casi todos los acuartelamientos y unidades disponen de una forma u otra de servicio sanitario o personal instruido en estos cometidos, por lo que

se deduce que la actuación esperada de los servicios es poco más que asesorar respecto a la ubicación de los botiquines y de las charlas de formación necesarias en función de los riesgos presentes o previstos y de los datos de siniestralidad disponibles.

En lo que respecta a las medidas de emergencia, la responsabilidad es de la segunda sección del estado mayor o plana mayor correspondiente, considerándose a los prevencionistas como asesores especialmente cualificados en ese campo.

f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Dado que la estructura adoptada excluye *de facto* la especialidad de medicina laboral del campo de actuación de los servicios, su papel aquí es meramente de apoyo y facilitador de las gestiones necesarias para llevarla a cabo.

g) La elaboración de la memoria anual y la programación anual de sus actividades

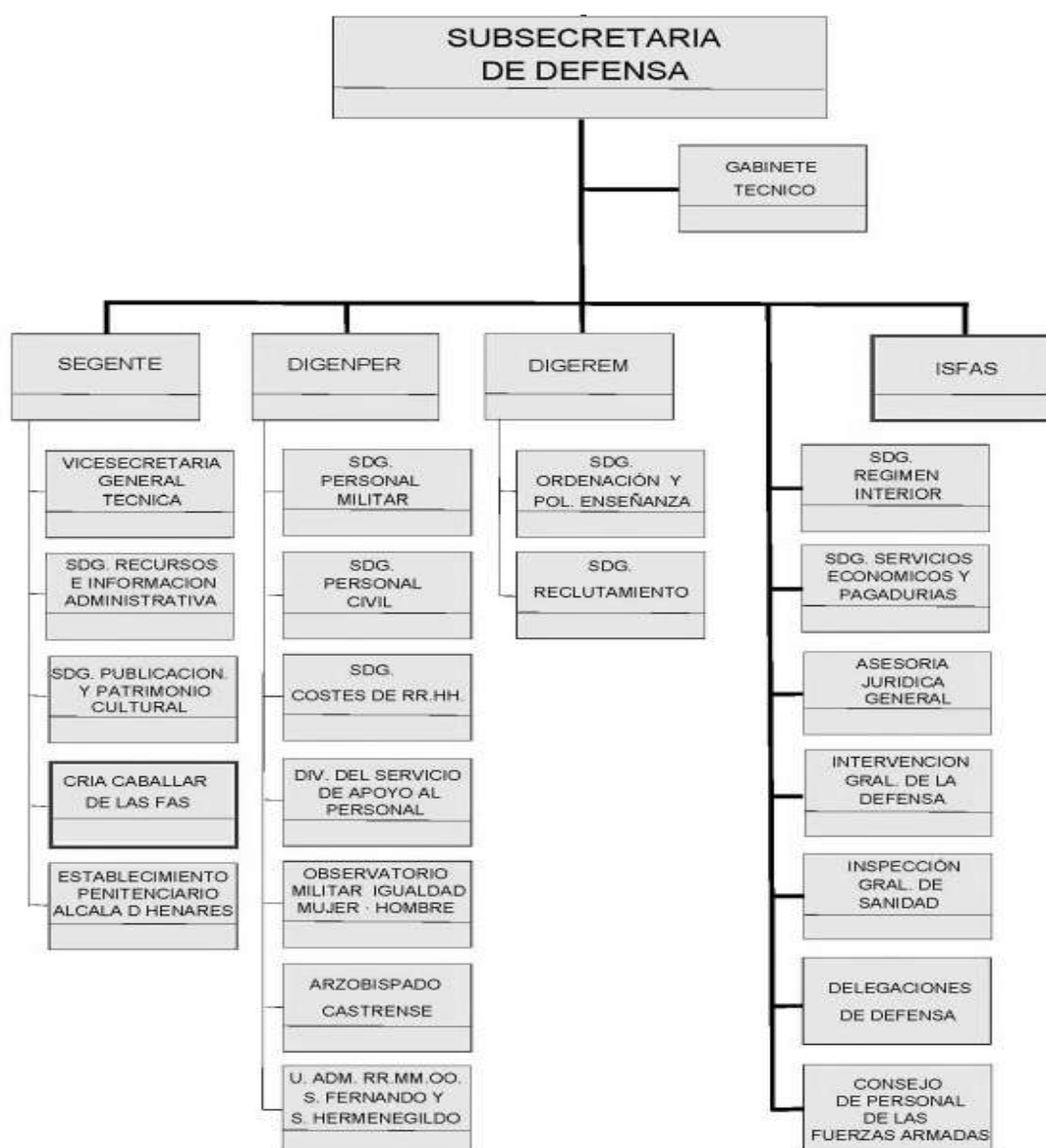
Ya que no hay en los órganos de planeamiento una representación de la seguridad laboral, es el servicio que apoya a cada BAE/UCO quien debe apoyar al jefe de la misma en la elaboración de los aspectos preventivos de la programación de actividades y en la elaboración de las correspondientes memorias.

3.- Los escalones superiores del sistema

Dentro del conglomerado que es el Ministerio de Defensa, el Real Decreto 454/2012¹⁷⁷, que desarrolla su estructura orgánica básica, le asigna la función de “dirigir y coordinar los servicios de prevención de riesgos laborales” a la Subsecretaría de Defensa, sin embargo no le asigna ningún

¹⁷⁷ RD 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa (BOE 56, de 3 de marzo)

cometido relacionado con esa función, y hay que retroceder hasta el Real Decreto 1755/2007, *de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa*, para encontrar la creación de una dependencia en esa Subsecretaría, responsable de la gestión de la prevención (Art. 24). Se trata de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la que asigna los siguientes cometidos:



- Determinación de criterios y directrices.
- Coordinación.

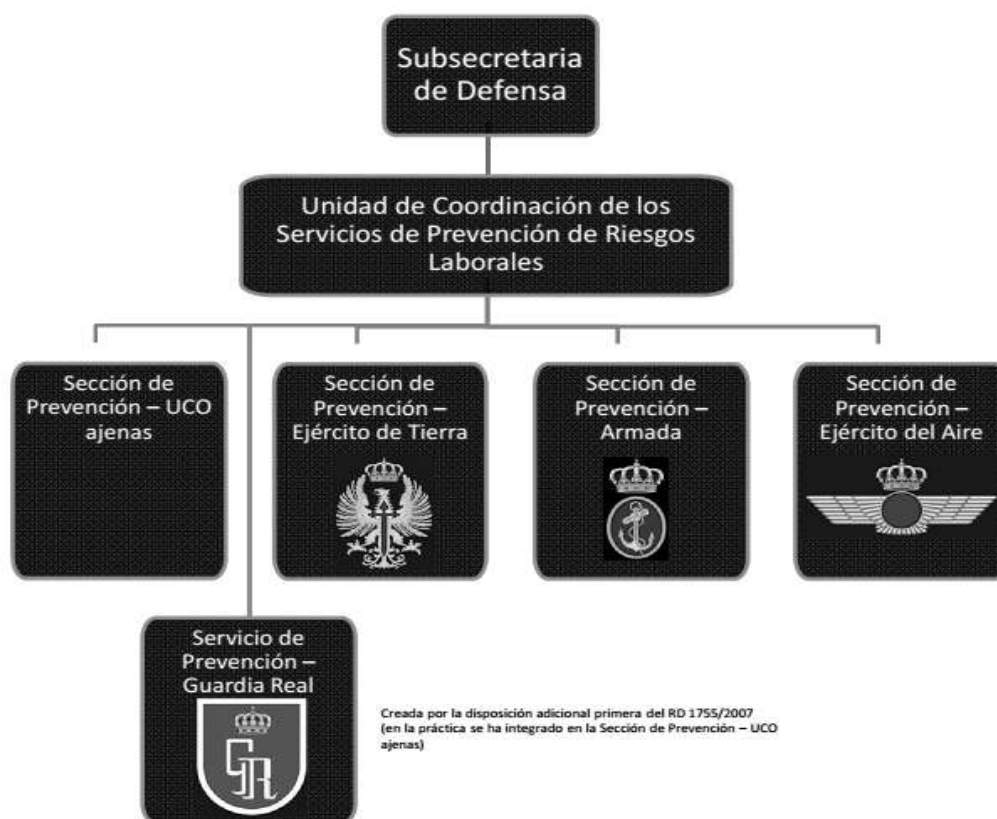
- Asesoramiento.
- Seguimiento de la actividad preventiva.
- Auditorias en prevención de riesgos laborales

El Real Decreto establece la existencia de este organismo en el seno de la Subsecretaría, y puede dar la impresión de que le asigna un nivel orgánico elevado, tal vez dependiendo directamente del Subsecretario de Defensa – lo que como ventaja accesoria le daría acceso e influencia en un nivel de decisión muy elevado dentro del Ministerio –, sin embargo no aparece en los organigramas de la misma, dado que al crearla se decidió que estuviera integrada en el órgano de dirección de la Dirección General de Personal (DIGENPER)¹⁷⁸

Según el artículo 22 del RD 1755/2007, de esta Unidad de Coordinación dependen, funcionalmente, un Servicio de Prevención para cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas y otro para las UCO no pertenecientes a ellas, además de uno propio para la Guardia Real. La realidad es que esta última unidad se ha integrado en la que se ha llamado “Sección de Prevención de las UCO ajenas a la estructura de los ejércitos”

La estructura actual es la siguiente:

¹⁷⁸ En los organigramas militares, la plana mayor u órgano de dirección se simboliza mediante una raya horizontal en la parte inferior del cuadro que representa a la unidad u organismo; por eso en el organigrama de la Subsecretaría mostrado en la página anterior no aparece el órgano de dirección ni el elemento de prevención.



En este entorno se publica la Orden DEF/3573/2008, que estructura los Servicios de Prevención en el Ministerio de Defensa y que, partiendo de los artículos 22 y 24 del Real Decreto, establece la organización de los mismos, con el objetivo, declarado en su parte expositiva de “proporcionar también unos criterios generales que faciliten la homogeneidad de la estructura general, traten esta disciplina como un todo integrado y ayuden a un mejor funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales”

Después de establecer su objeto, la orden fija la Unidad de Coordinación que había sido establecida por el artículo 24 del Real Decreto 1755/2007, definiendo su composición con un elemento con el nombre de Unidad Técnica para cada una de las especialidades.

“Segundo. Creación de la Unidad de Coordinación.

Dependiente de la Subsecretaría de Defensa se crea la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, con la

estructura, funciones y dependencias que se establecen en los apartados siguientes.

Tercero. Estructura de la Unidad de Coordinación.

La Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales se estructura del modo siguiente:

- Unidad Técnica de Seguridad en el trabajo.
- Unidad Técnica de Higiene Industrial.
- Unidad Técnica de Ergonomía y Psicosociología aplicada.
- Unidad Técnica de Medicina del Trabajo.

El número y las características de los puestos de trabajo con los que se dote a la citada unidad estarán fijados en las relaciones de puestos de trabajo.”

El siguiente paso es la designación de los escalones inferiores, que serán las cabezas de la prevención en cada uno de los Ejércitos y en la estructura ajena a estos, y que recibirán el nombre de Secciones. De ellas dependerán los Servicios de Prevención que cada una de ellas cree, en un número a determinar por los respectivos Jefes de Estado Mayor (este cometido lo desarrollará la Subsecretaría de Defensa para los elementos ajenos a la estructura militar)

“Cuarto. Secciones y servicios de prevención.

Las unidades que coordinan los servicios de prevención en cada uno de los ejércitos se denominarán Secciones de Prevención. Estas secciones dependerán funcionalmente de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y tendrán los cometidos que se especifican en el apartado sexto. La unidad que coordine la estructura ajena

a los ejércitos tendrá igual denominación, tipo de dependencia funcional y cometidos.

En el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y en las UCO,s ajenas a la estructura de los ejércitos, existirá el número de servicios de prevención necesarios de acuerdo con los criterios que se detallan en el apartado séptimo. Estos servicios dependerán funcionalmente de la Sección de Prevención a la que estén asignados.

Por la Subsecretaría de Defensa y por los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos se determinarán el número y ubicación de los que se consideren necesarios, de acuerdo con los parámetros establecidos en el apartado séptimo.”

El artículo siguiente establece las siguientes funciones y competencias de la Unidad de Coordinación:

- a. “Determinar los criterios y directrices que deban aplicarse por las distintas estructuras que conforman el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Defensa.
- b. Implantar un sistema de gestión de riesgos laborales, aprobado por la Subsecretaría de Defensa, así como sus correspondientes procedimientos.
- c. Coordinar las Secciones de Prevención de los ejércitos y las de las UCO,s ajenas a los mismos, en cuanto a sus cometidos y competencias.
- d. Prestar asesoramiento técnico a las Secciones de Prevención respecto a la configuración de los servicios de prevención, y en cuanto al contenido propio de las especialidades.
- e. Efectuar el seguimiento de las actividades preventivas respecto al cumplimiento de los programas, planes y objetivos marcados por la Subsecretaría de Defensa.

f. Realizar las auditorías internas o las inspecciones técnicas de riesgos laborales que ordene la Subsecretaría de Defensa.

g. Planificar la acción formativa de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

h. Actuar como interlocutor ante otros organismos públicos ajenos al Ministerio de Defensa en materia de prevención de riesgos laborales.”

Mientras que al artículo sexto define las siguientes funciones de las Secciones de Prevención:

a. “Establecer la planificación de la prevención de riesgos laborales en su ámbito, aplicando los criterios y directrices que se dicten desde la Unidad de Coordinación.

b. Organizar, coordinar y controlar las actividades realizadas por los servicios de prevención.

c. Redactar las normas de funcionamiento y definir los objetivos anuales que deben alcanzar los servicios de prevención subordinados funcionalmente.

d. Asesorar y proponer las prioridades para la adopción de medidas preventivas en el ámbito de sus competencias.”

Merece la pena destacar que a la primera le asigna, entre otros, la realización de auditorías internas o inspecciones técnicas, así como la planificación de la actividad formativa, mientras que a las secciones les asigna una importante labor normativa. Como resultado de esta asignación de funciones, encontramos que sólo un reducido grupo de personas, los destinados en la Unidad de Coordinación, están autorizados a realizar auditorías, y dado que esa capacidad tiene efecto sobre la totalidad de las Fuerzas Armadas es materialmente imposible que se pueda desarrollar con la consiguiente falta de supervisión necesaria a la labor de los escalones

ejecutivos que, como se verá más tarde, no siempre tienen como requisito previo una formación específica en este campo.

Además, el capacitar a un grupo de personal más numeroso para realizar auditorías proporcionaría el beneficio añadido de aumentar la importancia subjetiva que se le daría a este tema en los distintos acuartelamientos si periódicamente debiera pasarse una auditoría o, simplemente, una inspección técnica.

Un tema en el que la Unidad de Coordinación puede desempeñar un papel de importancia es en la centralización de la planificación de la formación y en la normalización de los materiales empleados, algo que sólo puede aportar ventajas al sistema. Mediante la normalización de los criterios, métodos y textos empleados, se podrían conseguir mejores resultados en las negociaciones con centros de formación civiles y disminuyendo los costes asociados. Además, y dado que todos los ejércitos ya han dado sus primeros pasos en este campo, la Unidad de Coordinación puede asumir una función de *centro de intercambio* (*think tank* en la nomenclatura al uso) para materiales de formación más específicos y experiencias, así como liderar el uso de las modernas herramientas informáticas para formación a distancia.

No se puede considerar un acierto la cesión de gran parte de la capacidad normativa a cada una de las secciones dado que se debiera intentar que todos los elementos del sistema siguieran los mismos procedimientos y criterios, aspecto especialmente importante cuando en una instalación pueden encontrarse elementos de diferentes ramas de las fuerzas armadas, es decir, que dependan de distintas secciones de prevención.

Por ello, y aunque la definición de los objetivos a alcanzar corresponda a cada escalón orgánico, la capacidad de coordinación que se asigna a la Unidad de ese nombre debe ir más allá de los cometidos y competencias, para asumir una actividad normativa que en algunos casos

puede tener que llegar al detalle de la ejecución. Si bien se debe aceptar que el escalón superior tiene siempre la potestad de establecer los procedimientos a seguir por los inferiores, el no asignarle entre sus funciones esta capacidad puede dar pie a que, en algún caso, pueda interpretarse su ejercicio como una invasión de las funciones encomendadas a los escalones subordinados, con los problemas que esto podría acarrear¹⁷⁹. Evidentemente esto no es algo previsible, pero dado que entra en el campo de las posibilidades, y estamos hablando de personas, no estaría de más el dejar abierta a los escalones superiores esta posibilidad de regular con detalle las actividades asignadas.

Pero quizás la parte más interesante de esta Orden sea el artículo séptimo, por cuanto fija los criterios a emplear para la constitución de los servicios de prevención en el seno de cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas.

“Para la constitución de los distintos servicios de prevención en el ámbito del Ministerio de Defensa se seguirán los siguientes criterios:

a. Sin perjuicio de la posibilidad de crear servicios mancomunados según lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se organizará un servicio de prevención en aquellas UCO,s que cuenten con más de 500 efectivos o aquellas que, disponiendo entre 250 y 500,desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, entendiendo las actividades de dicho anexo I como actividades principales que desarrolla la UCO.

b. También se organizará este servicio en aquellas UCO,s no incluidas en el apartado anterior, cuando así lo decida la Subsecretaría de Defensa, previo informe de la Unidad de Coordinación, en función de la

¹⁷⁹ La Ley Orgánica 8/1998 del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, tipifica como falta leve el invadir sin razón justificada las competencias atribuidas reglamentariamente a los subordinados y la tolerancia ante tales conductas.

peligrosidad de la actividad desarrollada o la frecuencia o gravedad de la siniestralidad existente.

c. Además de por personal en régimen de dedicación exclusiva, los servicios de prevención podrán estar constituidos por otro personal designado que podrá compaginar la actividad preventiva con la propia de su destino.

d. Los servicios de prevención contarán, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el párrafo c) del artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, las cuales serán desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del mismo real decreto.

e. La Unidad de Coordinación determinará los criterios necesarios para que, en aras de la economía de medios, se coordine la actividad preventiva en aquellas dependencias donde convivan dos o más unidades que dependan de estructuras diferentes.

f. Con el fin de optimizar los recursos y evitar duplicidad de estructuras, se aprovechará la estructura y recursos humanos existentes en la actualidad, adecuándolos a las necesidades surgidas de la implantación del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre.

g. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con servicios de prevención ajenos.”

Realmente es una mezcla entre el artículo 14 y el 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 14 y 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aderezado con la necesaria adaptación a las servidumbres impuestas por la estructura militar, como pueden ser coexistencia de elementos pertenecientes a distintas cadenas de mando en la misma instalación, o la imposición legal de una cifra máxima de personal integrante de las fuerzas armadas, dimensionada ya en su valor mínimo por

los estamentos políticos nacionales. La mayor objeción que se le puede encontrar es que el diseño se hace sin tener en cuenta los recursos humanos necesarios para dotar esta estructura cuya obtención, como veremos más tarde, puede constituir un serio problema.

Para entender este artículo se debe partir del 31.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales, que nos da las normas para la definición de un servicio de prevención:

“4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a) Tamaño de la empresa.
- b) Tipos de riesgo a los que pueden encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Distribución de riesgos en la empresa.”

La mención al tamaño de la empresa y a los tipos de riesgo que pueden aparecer, que en el campo de la empresa se materializa en los valores que establecen los puntos a) y b) del artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención – 500 trabajadores en el caso general o entre 250 y 300 para actividades de especial peligrosidad – se traslada a la norma del Ministerio de Defensa en el punto a) del mencionado artículo séptimo.

En cuanto a la atribución subjetiva de riesgos en la empresa que el punto c) del artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención asigna a una decisión de la Autoridad Laboral, en el punto b) del texto militar se atribuye a la Subsecretaría de Defensa, previo informe de los órganos preventivos que en primer caso es la Inspección de Trabajo u órganos

técnicos correspondientes de las Comunidades Autónomas y en el segundo la Unidad de Coordinación.

El apartado c) del artículo 7 de la Orden se puede considerar como una adaptación del artículo 15.1 del RD 39/1997, dado que éste especifica que: “El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo” y en el caso del Servicio de Prevención instaurado en las Fuerzas Armadas, se define en la Directiva 02/2011¹⁸⁰ como “servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de ciertas actividades por un servicio de prevención ajeno”. Por lo tanto su personal debiera tener dedicación exclusiva a las tareas de prevención, pero la necesaria modificación de las plantillas sería de una entidad tal que requeriría modificaciones de importancia en la estructura de gran parte de las UCO,s de las FAS.

Por ello se decide adoptar una estructura mixta en la que exista una cadena con dedicación exclusiva, que constituirá el servicio de prevención de las Fuerzas Armadas, propiamente dicho, pero que se complemente con unos elementos de apoyo en las unidades que, a la manera del ‘trabajador designado’, desarrollen cometidos complementarios pero, al no estar integrados en el servicio, no es necesario que tengan dedicación exclusiva.

Esto se materializará posteriormente en el punto 6 de la Directiva 02/2011 – Prevención de riesgos laborales en el ET. Estructura –al establecer que:

“La Estructura que se instaure en el ET estará constituida por personal cualificado en los diferentes grados de cualificación, de los niveles superior (TS), intermedio (TI) y básico (TB); siendo los primeros los únicos que deben tener la exigencia de vacantes con los cursos contemplados en

¹⁸⁰ EJÉRCITO DE TIERRA ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO. *Directiva 02/2011 Prevención de riesgos laborales en el ET*. Madrid 2011.

las diferentes especialidades y la dedicación exclusiva en el Servicio, figurando expresamente en las plantillas correspondientes.”

En un capítulo posterior se analizará con más detenimiento la estructura implantada, por ahora basta saber que coexiste un servicio de prevención con personal titulado y dedicación exclusiva, con algunas actividades externalizadas – vigilancia de la salud – y elementos sin necesidad de titulación ni de dedicación exclusiva que desarrollan parte de los cometidos de los servicios de prevención, a la manera de trabajadores designados.

Pero siguiendo con el apartado d) del artículo séptimo de la Orden que estamos analizando, en el que se establece que los servicios de prevención contarán como mínimo con dos de las especialidades, puede verse que no hace más que reflejar lo establecido en el artículo 15.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que fija en ese número las especialidades preventivas con las que debe contar un servicio de prevención propio.

El problema que surge es que la norma está redactada de forma paralela a la aplicable en el mundo civil, y allí las especialidades no cubiertas por el servicio PRL propio de una empresa se contratan a un servicio ajeno. Sin embargo en las FAS la contratación se hace para todo el conjunto del territorio nacional, mientras que en los SVPRL sólo se exige la existencia de dos especialidades. Como consecuencia quedaría una especialidad sin cubrir, lo que debiera tenerse en cuenta al asignar zonas de responsabilidad a los técnicos.

Leyendo con detenimiento este párrafo podemos ver que la intención del anteriormente mencionado apartado c) del artículo 7 de la Orden no es el posibilitar la composición de los servicios de prevención de manera exclusiva con personal sin dedicación total a la prevención. Lo que busca es hacer posible la incorporación de trabajadores con cometidos diferentes a ésta para realizar funciones complementarias a las de los técnicos superiores,

que son los únicos que tienen reconocidas las especialidades pero también la dedicación exclusiva a sus cometidos.

Como hemos dicho busca la incorporación a los servicios de personal que compagine esta actividad con otras propias de su destino lo que entraría en conflicto con lo establecido en el artículo 15.1 del Real Decreto 39/1997 que define la organización y medios de un servicio de prevención propio, estableciendo que “sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo”, lo que coloca al personal de los escalones inferiores del sistema en un limbo legal en lo que se refiere a su integración en el sistema, ya que no forman parte de un SPP y por lo tanto no tienen dedicación exclusiva, pero sin embargo se les asignan cometidos y responsabilidades que, en el mejor de los casos, corresponderían al *trabajador designado*, puesto para el que es exigible una preparación que a ellos no se les pide..

Los apartados e) y f) del artículo 7 intentan optimizar los medios necesarios para no afectar a las estructuras previas existentes, y no se pueden entender fuera de su contexto; y ese contexto es el número de individuos que las Cortes determinan que deben formar las Fuerzas Armadas, calculado casi siempre en valores mínimos por motivos presupuestarios, y para el que sólo se tienen en cuenta las estructuras existentes. Lógicamente la creación de una nueva organización debe hacerse con el mínimo de personal, dado que en realidad este se detrae de otros puestos cuyos cometidos están distribuidos previamente en función de las necesidades y la desaparición de uno de ellos obliga a recargar a los demás componentes de la estructura.

Esta redistribución de la carga de trabajo tiene mayor repercusión en la actualidad dado que, por circunstancias no relacionadas con este estudio,

el trabajo burocrático se ha multiplicado en las Fuerzas Armadas, en mucha mayor medida que el personal encargado de desarrollarlo¹⁸¹.

Esto nos lleva a una primera idea de reducir al mínimo el personal detraído de la estructura para dedicarlo a cometidos exclusivos de prevención, que en realidad va a limitarse a ocupar los niveles superiores e intermedios de la estructura, y emplear para los niveles inferiores o, lo que es lo mismo, para materializar la permanencia de la labor preventiva, a personal sin dedicación exclusiva, como ya hemos visto, que al no abandonar sus cometidos habituales es más fácilmente asumible por las UCO. Otro problema que se presenta en estos escalones inferiores puede ser la saturación de cometidos en campos diversos, que implican un estrés considerable, lo que puede tener mayor importancia que en otros casos ya que los errores en esos cometidos pueden tener repercusiones legales y en la mayoría de los casos no se le ha dado formación específica¹⁸².

Por último el punto g) transcribe de forma casi literal el punto 4 de artículo 15 del repetidamente mencionado Reglamento de los Servicios de Prevención, y sólo cabe interpretarlo como la traslación de la orden dada por el Reglamento en el ámbito empresarial, al entorno militar, con la finalidad implícita de evitar que el sentimiento – heredado de tiempos pasados y ya comentado – de que las Fuerzas Armadas no estaban sometidas a las mismas normas que el resto de los trabajadores, hiciese que alguien omitiera aquellos aspectos de la prevención que se no pudieran cubrir con los medios estrictamente militares.

Como consecuencia y desarrollo de esta orden, la Directiva 05/08 del EME *Concepto orgánico de la Inspección General del Ejército*, firmada el 1 de abril de 2008, crea en el seno de la Dirección de Acuartelamientos a ella

¹⁸¹ De hecho, lo cierto es que el número de personal dedicado a estas tareas no sólo no aumenta, sino que disminuye; basta analizar la oferta pública de empleo de los últimos años para darse cuenta que las contrataciones no llegan a cubrir las bajas previstas por motivos de edad.

¹⁸² Lo más habitual es que el personal designado en las BAE/UCO para estos cometidos sea el integrante de la Oficina de Atención al Personal o los responsables de la gestión medioambiental.

subordinada, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra.

Pero esto nos lleva a la necesidad de una diferenciación clara entre aquellas actividades que quedan amparadas por la legislación preventiva de aquellas otras que no lo están. En principio estas últimas son las correspondientes a instrucción, adiestramiento y operaciones, como se ha visto en un capítulo anterior, pero existen zonas cuya atribución a uno u otro grupo puede ser confusa y, hasta cierto grado, opinable. Estamos hablando, por ejemplo de los talleres, escalones de mantenimiento según la nomenclatura militar, cuya actividad habitual puede considerarse instrucción, ya que lo que hacen al desarrollar sus actividades no es si no perfeccionarse en las mismas, y sin embargo no se incluye – normalmente – en los planes de instrucción.

La distinción hecha por el RD 1755/2007 es correcta a nivel teórico, pero cuando la aplicamos al campo de las actividades reales adolece de “zonas oscuras” que quedan a la interpretación del afectado, que en caso de intervención del mando orgánico correspondiente no tiene por qué corresponder con la de un jurista, con lo que incluso actuando de buena fe, podría estar cometándose una ilegalidad.

Se pueden encontrar casos similares en la limpieza de armamento, mantenimiento de material de campamento, y otras actividades que, por estar íntimamente relacionadas con la instrucción y adiestramiento, sean consideradas así por los mandos militares, pero al no estar incluidas en los planes de instrucción correspondientes no serían fácilmente aceptadas como tales por un tribunal.

Vale la pena repetir aquí que, si bien estas actividades quedan fuera de la cobertura proporcionada por los servicios de prevención, eso no quiere decir que no deban contar con las correspondientes tareas de análisis de riesgos y determinación de las medidas necesarias para controlarlos, ya que ese sería el cometido de la Célula de Protección de la Fuerza. El único

inconveniente que se puede poner a este sistema es el hecho de que esa estructura no es permanente ni exige personal con una formación específica definida en este campo, ni con dedicación específica.

En cualquier caso, y si se ha de hacer caso a las actas de las reuniones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas¹⁸³ que publica la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) en su página web, el tema de la prevención de riesgos laborales no figura entre sus prioridades, dado que sólo se menciona en la del 22 de marzo de 2013, y únicamente a raíz de una pregunta de las asociaciones profesionales en la que solicitaban datos de siniestralidad y absentismo, y otra sobre enfermedades profesionales.

Si buscamos la causa de esta aparente falta de interés hacia el campo que nos ocupa no aparecerá una única respuesta. El motivo parece ser una conjunción de factores históricos, de formación y psicológicos.

Puede ser que el motivo histórico de este aparente desinterés por la prevención en organismos que deben ocuparse de ella se encuentre en la todavía muy reciente implantación del asociacionismo en nuestras Fuerzas Armadas. Si se nos permite la analogía de la evolución de los movimientos asociativos militares con la pirámide de Maslow, en este momento se encontrarían en las fases de supervivencia – necesidades fisiológicas y de seguridad – y los temas de prevención se tendrían en cuenta a partir de que esas ‘necesidades básicas’ estén cubiertas, al alcanzar los primeros niveles de crecimiento (necesidad de afiliación y de autoestima) No puede establecerse la analogía con los movimientos sindicales del mundo obrero ya que estos surgieron en una época en la que los empresarios primaban los beneficios sobre otras consideraciones, lo que no ocurre en el caso que nos ocupa.

¹⁸³ De este órgano se hablará en el capítulo dedicado a la participación y representación del personal.

Pero, como se ha dicho, probablemente no sea éste el único motivo para que la prevención de los riesgos del trabajo se considere por muchos militares como una molestia inútil; probablemente tengamos que buscar un motivo mucho más profundo, asentado en el inconsciente del militar desde los mismos inicios de la profesión. Estamos hablando de algo que, en principio no puede ser malo, sino todo lo contrario; de algo tan humano y a la vez tan castrense – dicho sea sin ninguna pretensión de contraponer ambos términos – como la preocupación por los subordinados.

Todos los empresarios dicen que las personas son el principal activo de la empresa. Si eso fuera totalmente cierto los prevencionistas tendrían bastante menos trabajo y, sobre todo, costaría muchísimo menos mentalizar sobre la prevención a aquellos que ostentan la capacidad de actuar o disponer las actuaciones; pero hay que ser conscientes de que, aunque en algún caso sí que pueda ser así, la mentalidad empresarial no ha tenido siempre esa visión tuitiva de su papel respecto a la mano de obra e históricamente se han atravesado períodos en los que primaba el beneficio sobre la seguridad del personal laboral.

Para los militares esto no ha sido así nunca¹⁸⁴, y lo normal a lo largo de la historia ha sido que los mandos de los ejércitos de todas las naciones fueran conscientes de que el personal a su cargo era algo insustituible, y que su éxito en la misión encomendada, e incluso su propia vida, estaba condicionado al mantenimiento de aquellos en las mejores condiciones posibles.

Por eso, y ya desde el inicio de la formación de los cuadros de mando de las Fuerzas Armadas, se les imbuje la idea de que lo más importante, el mejor sistema de armas, es el personal a sus órdenes (motivo de formación). Psicología, sociología, liderazgo, técnicas de mando,... una parte importante de la formación de los futuros mandos militares está dirigida a gestionar

¹⁸⁴ Evidentemente siempre hay casos aislados que pueden utilizarse contra esta afirmación, pero estamos hablando del caso más frecuente.

adecuadamente ese grupo humano, y uno de los factores que conforman esa gestión es el evitar los riesgos innecesarios.

Pero aún se puede apuntar otro motivo, difícilmente deslindable del anterior, que se puede achacar a la misma psicología de la profesión militar (motivo psicológico). “Los riesgos hay que asumirlos” ha sido una frase repetida hasta la saciedad en el Ejército que, aunque aparentemente contradecía el criterio anterior, en realidad no lo hacía. Se refería a los riesgos que no se podían evitar, a aquellos que era necesario aceptar para poder cumplir la misión, conscientes de que con el cumplimiento de la misma se contribuía de manera insustituible a la consecución de un objetivo superior, como puede ser la defensa nacional.

El problema estaba, y está, en la diferenciación entre unos y otros, subjetiva y a criterio del jefe. Como ejemplo podemos mencionar que no demasiados años atrás muchos cuadros de mando prohibían emplear cualquier tipo de protección auditiva durante los ejercicios de tiro, con el argumento de que el personal debía habituarse al sonido de los disparos. Actualmente un porcentaje apreciable de los militares profesionales de cierta edad padece hipoacusias que frecuentemente se asumen como un mal debido a la edad, cuando probablemente la causa verdadera haya que buscarla en la falta de protección adecuada ante el sonido repetido de las detonaciones de los disparos.

Esta preocupación por el material humano ha llegado a formar parte inseparable de la psicología de los mandos militares, y de la propia vida de las unidades, y por ello se ve la prevención como una obviedad y su obligatoriedad de como una necesidad. Por otra parte el tener que someter las actividades a una normativa ajena a las fuerzas armadas se siente como una imposición externa que no va a aportar nada pero que va a dificultar en gran manera el funcionamiento de las unidades¹⁸⁵. Además puede quedar, en

¹⁸⁵ Cuando tras una conferencia sobre introducción a la prevención a un grupo de Cuadros de Mando y en respuesta a una pregunta, el autor de este trabajo dijo que no se debía dejar una radial a personal sin formación específica ni equipos de protección adecuados, un jefe

algunos casos, un sentimiento no manifestado que se podría expresar como algo parecido a que ‘el riesgo se entrena’, es decir, que una persona acostumbrada a correr riesgos leves pero evidentes, luego será más fiable al tener que correr riesgos mayores para cumplir una misión, ya que no será tan fácilmente influenciado por la sensación de peligro.

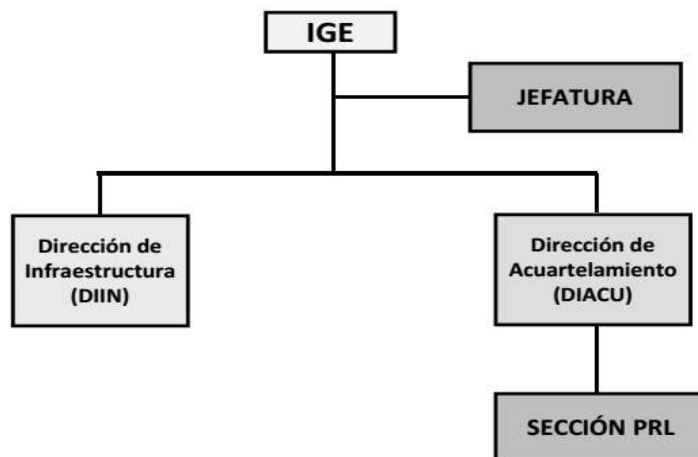
Queda establecido ya que la prevención se ve como un componente implícito en las actividades militares, con una complicación legal innecesaria y que además va a dificultar mucho el cumplimiento de los cometidos asignados. Realmente el ambiente no resulta favorable, pero cuando una máquina importante para la vida de la Unidad no cumple la normativa y no hay dinero para adaptarla o sustituirla, debiendo el prevencionista inmovilizarla – o al menos dar cuenta al jefe correspondiente para que tome él esa medida – esa animadversión se transforma en franca hostilidad.

Este es, en parte, el ambiente relativo a la prevención que se respira a determinados niveles de las Fuerzas Armadas, y que llega al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas. Lógicamente no es de extrañar que la seguridad laboral no figure entre sus prioridades más inmediatas, ya que se da por supuesto que es una parte integrante de todas las actividades desarrolladas por las Fuerzas Armadas, y que no es posible separarla de la gestión del personal o de la dirección de las actividades operativas.

4.- Estructura en el ET

Por lo que respecta al Ejército de Tierra, la decisión adoptada por el JEME fue que la Sección de Prevención (SCPRLET) estuviera integrada en la Dirección de Acuartelamiento de la IGE, tal y como muestra el organigrama siguiente:

de regimiento dijo, literalmente: “No vamos a parar la Unidad por una radial, se le deja y listo”. Valga el comentario como muestra de otros muchos en el mismo tono que se escuchan al hacer las evaluaciones de riesgos o impartir formación.



Por lo tanto la estructura adoptada para el sistema de prevención de riesgos laborales del Ejército está montada sobre la cadena territorial, por lo que es conveniente ver de una forma somera la Instrucción General 08/2011 del EME, “Sistema de acuartelamiento (SACU)” que la regula. Esta norma, firmada el 20 de diciembre de 2011, lo define como “el instrumento mediante el cual el Jefe de Estado Mayor del Ejército (JEME), en Territorio Nacional, gestiona las Bases, Acuartelamientos y Establecimientos (...), incluyendo los aspectos relativos a protección medioambiental y la prevención de riesgos laborales...”. Como vemos, no sólo se define una estructura, sino que además se le proporciona al Jefe del Estado Mayor del Ejército, máxima autoridad del mismo, un sistema que le debe permitir gestionar un tema tan delicado como la seguridad en el trabajo.

La pregunta inmediata que surge es por qué siendo un tema principalmente de personal en el Ejército se asigna al sistema que gestiona las instalaciones. La decisión puede ser opinable, pero puede verse una razón de peso si se piensa que en esas BAE, instalaciones fijas, es donde se desarrollan la inmensa mayoría de las actividades que van a dar lugar a riesgos (hay que recordar aquí que la instrucción y el adiestramiento no están sometidos a la norma de prevención), y además que la práctica totalidad del personal civil, cuyas actividades sí que están acogidas a esa ley, desarrolla sus cometidos en esas bases o acuartelamientos.

Otro posible motivo es la idea que trasluce del texto transcrito, de unir en una sola oficina la calidad (de vida)¹⁸⁶ y la protección medio ambiental – que ya dependían de la cadena territorial – con la prevención. Con esta dependencia se conseguiría que los tres aspectos estuvieran incluidos en el mismo sistema, con lo que su gestión sería más homogénea.

Más adelante se asigna a la IGE (Inspección General del Ejército) la responsabilidad “en el marco del Sistema de Acuartelamiento, de la dirección, gestión coordinación y control” de todo el sistema, y dentro de ese organismo es la Jefatura de la Dirección de Acuartelamiento (DIACU) la “responsable de la prevención de riesgos laborales en aquellos aspectos contemplados en la normativa correspondiente”, para lo que se apoya en el Subsistema de Acuartelamiento, regulado en la Norma General 06/2012¹⁸⁷

El siguiente escalón es la Subinspección General (SUIGE), cuyo cometido en este campo es “Coordinar, inspeccionar y controlar las actividades en materia de prevención de riesgos laborales en el área geográfica de su respectiva SUIGE y en el marco de la normativa vigente”.

Pero la cadena no termina aquí, y el cometido que corresponde en este campo a los jefes de las BAE es ni más ni menos que “Asegurar la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en su BAE”. Esto es lógico si se tiene en cuenta que las responsabilidades que la LPRL asigna al empresario se trasladan, en el ámbito del MINISDEF al Jefe de la BAE, pero existe una diferencia en el campo de la gestión, como es que el empresario decide la cantidad que debe invertir en cada capitulado, incluyendo PRL, mientras que al militar le viene impuesto y lo único que puede hacer es distribuir qué cantidad dedicar a prevención, de aquellos epígrafes contables que son aplicables de entre los que tiene asignados.

¹⁸⁶ En la oficina de gestión integral de una empresa suelen manejarse calidad, prevención de riesgos y medio ambiente, incorporándose a veces la seguridad; la única calidad con la que se trabaja en el Ejército es la calidad de vida, por lo que es ésta la que se ha integrado en las oficinas de este tenor que se han establecido.

¹⁸⁷ EJÉRCITO DE TIERRA – ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO. *Norma General 06/2012 Subsistema de acuartelamiento (SUSAC)*. Madrid, 2012.

En base a esto somos de la teoría de que debe establecerse de manera reglamentada, y difundir para conocimiento de todas las autoridades implicadas, una limitación a la responsabilidad del jefe de base en cuanto se refiere a la actividad preventiva, en el sentido de que debe evaluar si puede acometer una actuación con los medios asignados debiendo, en caso afirmativo, programar y priorizar su ejecución. Si esa ejecución se demora por causas no imputables a él su actuación seguiría siendo correcta.

Yendo un paso más lejos, si la actuación cae fuera de sus posibilidades debe solicitarla de su escalón superior, justificándola y priorizándola adecuadamente, para que sea éste quién corra con los gastos. Con esto cumpliría con lo que se pretende de él y no procede pensar que, en el espíritu de la ley, puedan exigirse actuaciones más allá de las descritas a la hora de delimitar las responsabilidades del jefe de la instalación.

Pero para auxiliarle en la ejecución de todo aquello relativo a la prevención, el jefe cuenta con la Unidad de Servicios o de Apoyo de la instalación, ya que la seguridad laboral la incluye el Subsistema de Servicios de Acuartelamiento entre los llamados ‘servicios de acuartelamiento’.

Los diferentes estudios desarrollados para diseñar el sistema óptimo que debía hacerse cargo de la prevención en el Ejército dejaron clara la dificultad de la tarea a acometer y que no se contaba con los recursos necesarios para establecer un servicio de prevención propio que asumiera todas las especialidades, por lo que la modalidad a aplicar sería la de servicio propio con la posibilidad de asunción parcial de ciertas actividades – vigilancia de la salud – por un servicio de prevención ajeno.

5.- Distribución territorial de los Servicios: Directiva 02/11, prevención de riesgos laborales en el ET

Por lo que hace a la distribución adoptada para los Servicios de Prevención si, utilizando la perspectiva histórica, buscamos cuál es el primer texto militar en el que se menciona explícitamente una estructura u

organismo preventivo veremos que la primera aparición la encontramos en el mencionado OR7-028, pero no pensamos que pueda considerarse un antecedente válido a nuestros efectos ya que son elementos de BAE, sin el carácter ejecutivo de los Servicios.

La estructura no se crea hasta el 18 de febrero de 2011, cuando el Jefe del Estado Mayor del Ejército firmó la Directiva 02/11 *Prevención de riesgos laborales en el ET*, documento base para la definición final y organización de la estructura de prevención, así como para la estructuración de los cometidos y relaciones de los órganos que la componen.

En la línea del RD 1755/2007, este documento define su ámbito de aplicación (apartado 2) como el conjunto del Ejército, dejando fuera del mismo las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, que remite a la normativa de seguridad propia, o lo que es lo mismo, a las actividades de protección de la fuerza ya comentadas en el apartado III.4.2. No obstante introduce un factor realista, y más en el entorno de crisis económica en el que este servicio debe nacer, puesto que define para él una implantación progresiva en función de las posibilidades económicas y de personal.

Este aspecto, aparentemente sin importancia, de la mención a la implantación progresiva merece un pequeño comentario. Dado que la Directiva se publica en 2011 el ambiente económico mundial en el que hay que aplicarla es de grave crisis económica, y eso afecta en gran medida a los presupuestos destinados por el Estado para la defensa. Es decir, se establece el sistema de prevención, pero no se le va a dotar económicamente, por lo que todas las acciones deberán ser efectuadas a cargo de los créditos de vida de la BAE/UCO afectada, que ya han sido mermados de forma importante por las restricciones económicas de los años previos. La realidad es que en la evaluación de riesgos se le va a decir a un mando militar, por escrito, que debe hacer determinadas adecuaciones de la infraestructura, o sustituir una máquina, o comprar equipos de protección, detrayendo el dinero necesario del presupuestado inicialmente para otros

menesteres¹⁸⁸, y que ya había llegado disminuido con respecto a lo solicitado. Lógicamente la predisposición a ejecutar esos gastos será poca, y eso irá contra la credibilidad del sistema de prevención.

El tema del personal que debe integrarse en el mismo es algo más complicado. Dado que, por motivos político/económicos no procede ampliar las plantillas en la cantidad de personas necesaria para activar todos los puestos, estos deben cubrirse a costa de otras UCO. Y el que se haga o no depende fundamentalmente de la voluntad de órgano gestor del personal (Mando de Personal) que es el que debe dar las prioridades. Pero también depende de la existencia de personal con la debida titulación, y eso ya está en función de la formación del individuo, de sus factores personales, de su planteamiento de la vida personal/profesional/familiar y de las contraprestaciones que la institución le ofrezca. El tema tiene suficiente importancia como para merecer un desarrollo separado, por lo que se retomará posteriormente para analizarlo en profundidad al hablar de la gestión del personal.

Continúa el texto desarrollando en su apartado 6 la estructura adoptada para la prevención ya expuesta en normas precedentes, pero ahora amplía la estructura por debajo de la Sección de PRL del ET, utilizando los dos escalones subordinados en la cadena territorial correspondiente a la organización de la Inspección General del Ejército (IGE) en la que está integrada esa Sección, dotándolos con personal con dedicación exclusiva como corresponde a los técnicos superiores que deben ocupar esas vacantes: los Negociados de PRL en las Subinspecciones (SUIGE) y los Servicios, destacados en determinadas unidades.

Por debajo de estos Servicios, y ya sin esa exclusividad establece la obligatoriedad de designar a un número determinado de personal por unidad para integrar las Oficinas PRL de BAE y los Equipos PRL de UCO, con una

¹⁸⁸ El artículo 29.1 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, *General Presupuestaria*, establece para los ministerios un escenario presupuestario plurianual referido a los tres ejercicios siguientes.

estructura variable en función de la existencia o no de Unidad de Servicios en la BAE. Además de no establecer la dedicación exclusiva para el personal que dota estos órganos, tampoco fija una formación mínima imprescindible – que tal vez podría ser la de técnico básico – lo que quizás pueda disminuir la calidad de la prevención, pero a buen seguro que le facilita al jefe correspondiente la designación del personal, al liberarle de condicionantes externos a las necesidades de su propia unidad/acuartelamiento.

También define la entidad y misiones de estos elementos; en las segundas no vamos a entrar en profundidad, ya que para los efectos que buscamos nos basta con saber que son las correspondientes a un servicio de prevención propio, con la especialidad de vigilancia de la salud externalizada. En cuanto a la entidad, y titulación, del personal que forma el núcleo del servicio (Sección, Negociados y Servicios) la Directiva establece lo siguiente:

Sección de Prevención del ET:

- 1 Coronel, sin exigencia de titulación¹⁸⁹
- 4 Tenientes coroneles/comandantes, técnicos superiores
- El personal auxiliar necesario deberá ser propuesto por la IGE

Negociados de Prevención

- 2 Técnicos superiores, sin especificar empleo pero en la realidad estas plazas salen convocadas sólo para tenientes coroneles y comandantes

¹⁸⁹ Resulta paradójico que, si realmente se le quiere dar a la prevención el empuje que la normativa exige, se coloque al frente de los prevencionistas del ET a alguien a quien no se exige ninguna titulación, ni siquiera unos mínimos conocimientos en ese campo. Según la última convocatoria de becas para la obtención del máster en prevención si este Coronel quisiera cursarlo le correspondería la quinta prioridad, lo que puede interpretarse como un gesto de buena voluntad hacia los de empleos inferiores que quieren incorporarse la estructura.

- El personal auxiliar sigue el mismo criterio que en la Sección Servicios de Prevención (en la medida de las posibilidades)
- 1 Técnico superior (tampoco especifica el empleo, pero estas plazas solo se pueden solicitar por capitanes, comandantes y tenientes coroneles) ubicado en la UCO que se determine
- Técnicos intermedios y básicos suficientes dependiendo de la actividad de la BAE/UCO
- Personal auxiliar necesario

A esto añade la existencia de un técnico básico (nombrado expresamente) en cada una de la UCO y establece también que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército recogerá las necesidades de técnicos intermedios, así como su ubicación y responsabilidades.

Más adelante se verá cómo se ha materializado esta estructura, así como los problemas que presenta tanto en la vertiente interna como en la externa, pero ahora ya podemos darnos cuenta de que realmente la norma acaba de definir unos mínimos realmente escasos; y lo hace de forma tan consciente que un poco más adelante (apartado 8.2) establece una fase transitoria, que durará en tanto no se implante totalmente la estructura, en la que crea unos elementos de apoyo en BAE y en las UCO, con una entidad diferente en función de la estructura de la instalación.

Esta directiva se desarrolló en la Instrucción Técnica 20/2011 que recoge, en su anexo II la distribución territorial definitiva de los distintos Servicios de Prevención del Ejército, y en el III sus respectivas áreas de responsabilidad¹⁹⁰⁻¹⁹¹. La consecuencia que se puede obtener de la

¹⁹⁰ Ver anexo 7 de este trabajo

¹⁹¹ Lo ideal sería analizar aquí la cantidad de personal que hay en cada uno de los centros y sus cometidos, para, a partir de ahí, estudiar las áreas de responsabilidad de cada servicio tanto en lo que se refiere a personal como a actividades de especial peligrosidad; pero dado que las autoridades militares suelen considerar que la cantidad de personal que hay en cada unidad militar, así como en algunos casos las actividades que realizan, constituyen

información disponible, y que figura en los anexos de la Instrucción Técnica mencionados, es que se ha hecho una distribución sobre la base de la cantidad de personal a cargo de cada servicio, utilizando como criterio secundario la distancia a la sede del mismo, supeditándose siempre a la actuación en las áreas de responsabilidad geográfica de la SUIGE correspondiente.

En muchos casos el resultado es bueno, pero en otros nos encontramos con que un mismo servicio es responsable de acuartelamientos en varias comunidades autónomas – como es el caso del servicio ubicado en Berrioplano (Navarra), que atiende también a las unidades de La Rioja – con lo que en algunos aspectos pueden tener que cumplir normativas distintas, o que se encuentran a una distancia excesiva de alguno de los centros que debe atender –como la Academia General Básica de Suboficiales se encuentra a casi 200 kilómetros de Barcelona, donde está ubicado el servicio que la atiende –, o incluso, como pasa en los archipiélagos, debe dar servicio a varias islas simultáneamente.

Temas como la distancia o las dificultades de comunicación van a influir en la frecuencia de las inspecciones y otras visitas que se realicen por parte del Servicio a las UCO que, por lógica, van a estar relativamente desatendidas si existen se dan esas circunstancias u otras similares. Y con las actuales restricciones de los presupuestos, el hacer visitas periódicas a esos acuartelamientos es algo que se debe descartar y solamente se pueden plantear en casos extraordinarios, o bien en concurrencia con otras actividades que hagan rentable el gasto.

En cuanto a la aplicación de legislación distinta en función de la comunidad autónoma, puede ser un factor de relativamente poca importancia, pero obliga al responsable a dedicar una parte mayor de su tiempo de trabajo a la búsqueda de la normativa que se debe aplicar en cada

información sensible, que puede revelar información no deseada sobre las capacidades militares, no se estima oportuno utilizar ese tipo de datos en este trabajo.

caso. Pero tanto este factor como el anterior deben tener una fuerte influencia en la distribución de los Servicios.

Lo que sí que estaba claro desde el principio era que el sistema necesitaba una cabeza, y que esta estaría en la Dirección de Acuartelamientos de la IGE¹⁹², por lo que el primer paso fue dotarla de personal titulado para poder constituir – junto con otras partes interesadas como la División de Logística del EME – un grupo de trabajo capaz de desarrollar el sistema buscado que fuera capaz de cumplir con sus cometidos con un coste humano asumible por la institución.

Por otra parte, existían centros – fundamentalmente en las Agrupaciones de Apoyo Logístico y organismos dedicados principalmente a tareas administrativas, pero también centros de enseñanza, elementos del Cuartel General del Ejército dedicados a cometidos de representación o culturales y en otros muchos lugares – en los que trabajaba un número importante de personal civil en ocupaciones exactamente iguales a las desarrolladas en puestos de trabajo de la industria normal. Dada esta situación, el segundo paso fue destinar a oficiales¹⁹³⁻¹⁹⁴ titulados¹⁹⁵ a estas

¹⁹² En las varias estructuras analizadas por el ET para decidir cuál era la que mejor se adaptaba a sus posibilidades y necesidades, el sistema de prevención estaba enraizado en el de gestión de personal o, como mucho, en el de seguridad; sin embargo en el caso que nos ocupa, de la Unidad de Coordinación integrada en la Subsecretaría de Defensa, depende la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra, que forma parte de la Dirección de Acuartelamientos, cadena territorial y ligada a la infraestructura. Esto no tendría mayor importancia si no fuera porque en determinados casos puede dar lugar a problemas de competencias sobre instalaciones no vinculadas a esa Dirección, como pueden ser los centros de enseñanza; claro que si no fuera así y dependiera de cualquiera de los otros mandos (Apoyo Logístico y Personal podrían ser los más oportunos) los problemas podrían surgir con los elementos ajenos a la estructura del ejército que utilizan las instalaciones de éste, por ejemplo una Delegación de Defensa dentro de un acuartelamiento.

¹⁹³ Si no se especifica lo contrario, a partir de este punto al referirnos a titulados se hará referencia a titulados superiores.

¹⁹⁴ Dado que se trata de un título al que requiere titulación universitaria previa, en el seno del Ejército está vedado a suboficiales y personal de tropa, independientemente de que tengan la titulación civil necesaria

¹⁹⁵ Para el desarrollo de esta titulación en el seno del Ejército no es válido el título civil, es necesario el título militar que puede obtenerse bien superando el curso militar correspondiente o bien por convalidación de la titulación civil. El hecho de que este curso sólo esté destinado a oficiales, cuya formación equivale a la universitaria es el motivo aducido para no reconocer esta capacitación a personal de otras categorías.

unidades recuperando la cobertura anteriormente proporcionada por los técnicos dependientes del Ministerio¹⁹⁶.

También estaba claro que si la dirección del sistema se hacía desde la Dirección de Acuartelamientos, perteneciente a la IGE, lo lógico era seguir esa cadena orgánica y que el siguiente escalón fueran las SUIGE, responsables cada una de un área geográfica determinada y que, en conjunto cubren todo el territorio nacional. Consecuentemente la distribución por comunidades autónomas de los SVPRL era, y es todavía, la siguiente:

SUIGE	Comunidades autónomas a cargo
1ª Centro	Madrid
2ª Sur	Castilla-La Mancha, Andalucía, Ceuta, Melilla
3ª Pirenaica	Cataluña, Baleares, Valencia, Aragón, Navarra, La Rioja
4ª Norte	Castilla-León, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco
5ª Canarias	Canarias

El mayor problema vino al dimensionar el escalón siguiente, los Servicios de Prevención, dado que hacerlo por defecto disminuiría la eficacia de la acción preventiva – por los motivos que hemos expuesto antes – pudiendo reducirla a niveles inadmisibles, pero sobredimensionarlo haría que los órganos gestores del personal no fueran favorables a su activación por la cantidad de personal implicado, como pasó con las primeras propuestas que se efectuaron, ya que representaría que pasarían a esta estructura un número relativamente importante de Oficiales, al menos de forma temporal.

¹⁹⁶ Algunas de las AALOG contaban ya con prevencionistas civiles provenientes de la estructura inicial del Ministerio de Defensa, que conservaron su puesto en la estructura pero integrados en el Ejército.

La primera decisión que se tomó en este sentido fue que la gestión del sistema se haría sobre la base de las instalaciones, por lo que los prevencionistas que habían sido destinados a las AALOG deberían pasar a depender de las SUIGE.

El siguiente trabajo a afrontar era la parte más importante del proceso; tomando como base el criterio establecido en el artículo 14 del RD 39/1997 de disponer de un técnico cuando haya más de 500 trabajadores, había que distribuir todas las instalaciones en el menor número de grupos posible, y decidir en qué BAE de cada uno de esos grupos se ubicaban las cabeceras de los servicios, contando como “puntos fijos” con los prevencionistas mencionados en el párrafo anterior.

En cuanto al personal que debía dotar los diferentes escalones, también se redujo al mínimo. Con la excepción de la SCPRLET, que debido a su cometido normativo debía contar con un técnico para cada una de las especialidades y un número suficiente de auxiliares, los demás elementos se redujeron a lo imprescindible. Así los negociados contaron con dos oficiales, técnicos superiores, y un suboficial, inicialmente sin titulación aunque muchos hayan obtenido posteriormente el título de nivel intermedio; los servicios debían contar como mínimo con un técnico, y es lo que se les concedió, sin personal auxiliar de ningún tipo¹⁹⁷

En cuanto a la ubicación física del servicio, generalmente se intentó que fuera en la BAE con más riesgos o en la mayor, si bien a veces se alteró este criterio por motivos orgánicos, como la no existencia de una unidad de servicios dependiente de la cadena IGE-SUIGE, lo que haría mucho más difícil la vida del servicio al no depender del mismo mando que la unidad que le da el apoyo.

¹⁹⁷ Este es uno de los principales defectos que a nuestro juicio tiene la estructura, dado que una sola persona debe atender las tareas administrativas y de vida, además de redactar los informes, asesoramientos, realizar las evaluaciones, mantenerse al día de la normativa de aplicación y del estado de la técnica, etc. Y eso sin entrar a valorar la imagen percibida respecto a la trascendencia del trabajo que realiza este personal.

Y hasta aquí la constitución propiamente dicha del Servicio de Prevención del Ejército, como entidad organizativa diferenciada y con dedicación exclusiva tal y como establece el artículo 15 del RD 39/1997 para los servicios de prevención propios. Pero evidentemente con la dispersión de las instalaciones característica de las fuerzas armadas, con estos medios no puede alcanzarse una mínima permanencia de la acción preventiva en el tiempo y en el espacio, por lo que deben complementarse con elementos que desarrollen su trabajo habitual en todas las instalaciones militares¹⁹⁸ y permitan alcanzar esa permanencia, además de permitir una reacción rápida y adecuada ante los riesgos que se presenten, o simplemente facilitar el trabajo del prevencionista con respecto a las instalaciones (comunicación con las distintas UCO, gestión de los equipos de protección, investigación de accidentes, recopilación de datos estadísticos,...)

La IT 20/11 soluciona este tema fijando como definitiva, en el apartado 6.5 del documento, la estructura de apoyo – oficinas y equipos de prevención en BAE y UCO – diseñada para dar soporte durante el periodo transitorio hasta la implantación total del servicio¹⁹⁹ que está compuesta por los siguientes elementos:

“a. En todas las BAE que dispongan de USBA y/o USAC contarán con una Oficina de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) compuesta por:

- Jefe de Oficina de PRL de BAE: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe de la USBA/USAC. De los de su propia Unidad), apoyado por un (1) Suboficial de la propia USBA/USAC.

- Jefe de Oficina de PRL de UCO: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO).

¹⁹⁸ Esos elementos de apoyo se basan en el artículo 7.5 del Real Decreto 67/2010, que establece que: “En los casos en los que no proceda la constitución de servicios de prevención propios o mancomunados, o se necesite asegurar una cobertura suficiente y adecuada a la estructura y organización territorial (...) se deberá designar uno o varios empleados públicos para ocuparse de la actividad preventiva...”

¹⁹⁹ Punto 8.2 de la Directiva 02/2011; ver anexo 6

b. En aquellas UCO ubicadas en BAE que no dispongan de USBA o USAC, contarán con un Equipo de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por:

- Jefe de Equipo PRL de BAE: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe del Acuartelamiento de los de su propia Unidad.
- Jefe de Equipo de PRL de UCO: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO)²⁰⁰.

A este personal de apoyo no se le exige formación específica, pero se intenta que sean como mínimo técnicos básicos, bien por haber obtenido la titulación con anterioridad a su incorporación a la actividad preventiva militar, bien con posterioridad a la misma. Pero como se ha dicho en otro lugar de este trabajo, en ningún sitio se dice nada acerca de los posibles criterios de idoneidad para seleccionar al personal que debe dotarla.

Es interesante el punto 6.7.3.3 de la Instrucción Técnica, que habla de la distribución geográfica de los Servicios. Plantea la existencia de 53 Servicios, con la posibilidad de incrementar ese número hasta un máximo de 70 en función de la existencia de más técnicos superiores – sobre los que también dice que pueden ser “personal militar, funcionario, laboral o estatutario” – y se incrementen los presupuestos²⁰¹. Es un mínimo y una forma políticamente correcta de aceptar las limitaciones impuestas por DIVLOG y DIVOPE, sin cerrar la puerta a un cambio de directrices. Lo que sí que marca claramente es que la situación ideal es que cada Servicio atienda

²⁰⁰ El hecho de que la designación oficina o equipo esté en función de si la BAE tiene unidad de servicios o no, en lugar de estar referido al nivel orgánico de pertenencia (por ejemplo, oficina para el elemento de BAE y equipo para el de UCO) dificulta frecuentemente las referencias en las comunicaciones entre los integrantes del sistema al no saber de qué nivel orgánico se está hablando

²⁰¹ En la reunión correspondiente al día 2 de julio de 2014 de la Junta Ordinaria de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército se trató el tema de la introducción de la figura de técnico intermedio para aliviar lo posible la carga de trabajo de los Servicios. La estructura propuesta disminuye en un técnico superior la plantilla de la SCPRLET, y sustituye con un técnico intermedio a uno de los técnicos superiores de los negocios; también cristaliza el número de servicios en 53 pero le añade a ese número de técnicos superiores un total de 62 intermedios cuya distribución es variable en función de las instalaciones a apoyar. (información obtenida del acta correspondiente)

BAE/UCO de unos 500 efectivos. En otro punto de este trabajo se analiza la situación existente y sus implicaciones; en cualquier caso, el aceptarla como *situación ideal* y no como *objetivo a alcanzar* nos lleva a tener la impresión de que se acepta cualquier estado inferior como solución definitiva, o al menos a pensar en plazos muy largos.

Una de las dificultades que se van a encontrar los servicios de prevención que trabajan en la administración pública es el tema económico, ya que no se puede seguir la misma pauta que la empresa privada. En ésta, si es necesario invertir un capital en prevención de forma imprevista – para controlar un riesgo detectado o modificado tras la evaluación o para solventar las deficiencias detectadas en una auditoría – puede detraerse de los posibles beneficios, siendo posible de esta manera disponer de la liquidez necesaria con relativa inmediatez. Sin embargo la Administración exige a sus órganos subordinados la presupuestación de los gastos con varios años de antelación, por lo que una necesidad similar – como puede ser una surgida por una actuación de cualquiera de los elementos de prevención mencionados – no puede satisfacerse fácilmente. Como factor añadido, los epígrafes presupuestarios son cerrados y dedicados a conceptos diferentes, por lo que es posible que sobre dinero en uno de ellos y falte en otro, situación que previsiblemente no se dará nunca en la empresa privada.

Pero también en las disposiciones finales del texto del Real Decreto 1755/2007 encontramos puntos a los que merece la pena prestar algo de atención. La Disposición Adicional Cuarta dice, de forma resumida, que la creación de los servicios de prevención no va a implicar un incremento de créditos ni de plantilla; el que no haya un crédito específico va a traer los problemas ya mencionados anteriormente, pero el que no hay un incremento de plantilla va a suponer que el personal que dote estos servicios habrá que detraerlo del que puede integrarse en las Unidades, con los perjuicios que eso ocasiona a las mismas, y puede llegar a hacer que los prevencionistas sean vistos como ‘traidores’ o ‘vagos’ por dejar sus vacantes normales para

integrarse en el nuevo sistema, por parte de aquellos que desconocen la importancia legal de su existencia y/o la responsabilidad que adquieren en su nuevo destino.

Además, y a niveles más altos, puede tenerse la visión de que no es conveniente distraer esos recursos humanos requeridos por la prevención de los disponibles para actividades operativas, dando prioridad a éstas con la merma de eficacia correspondiente del Sistema de Prevención al tener que asumir cometidos que superan la capacidad de trabajo real de los elementos actuantes, en su dimensionamiento actual²⁰².

Otro aspecto interesante es el hecho de que existan dos categorías de personal, diferenciadas por el hecho de ser militar o no. Esta categorización puede tener sustento legal en cuanto se basa en las diferentes actividades desarrolladas por esos colectivos, pero deja de tenerlo cuando las tareas y cometidos no son exclusivos de uno de ellos. Aunque fuera simplemente por preservar el principio de economía legislativa debiera tenderse a una unicidad de la norma, definiendo como excepciones a la misma a “aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan” – retomando así tanto la forma y como el fondo de la norma raíz de la prevención en España – y sustanciando estas en las ya mencionadas actividades de instrucción, adiestramiento y operativas. Sólo quedaría entonces una definición inequívoca de éstas, que podría hacerse por eliminación de las actividades desarrolladas por personal civil en cualquier elemento de la estructura de las Fuerzas Armadas.

Teniendo en cuenta que ese tipo de actividades están comprendidas en el concepto de *protección de la fuerza* y por lo tanto los servicios de prevención no tienen responsabilidades sobre ellas, esta modificación permitiría que todo el personal del Ministerio de Defensa tuviera idéntica protección al desarrollar la misma actividad, además de otros factores como el ya mencionado cumplimiento del principio de economía legislativa o el no

²⁰² Como ya se ha comentado estos Servicios están atendidos por una sola persona.

tener que aplicar dos normas distintas en función del individuo que desarrolla la actividad, situación que puede derivar en una falta de protección – incumplimiento legal – si cambia el trabajador.

6.- Funciones

Por lo que se refiere a las funciones, la Sección de Prevención del Ejército se asigna a sí misma, mediante la Directiva 02/11 las de planificación de la prevención, organización, coordinación inspección y control de las actividades de la estructura PRL del ET, asesoramiento y la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del ET.

Las correspondientes a los Negociados se resumen en coordinación, inspección y control de la prevención en el área geográfica de su SUIGE. Para los Servicios queda la parte del león: asesoramiento; diseño, aplicación y coordinación de la acción preventiva; evaluaciones de riesgos; propuesta de prioridades; formación e información; primeros auxilios y vigilancia de la salud; definición de las medidas de emergencia; investigación de accidentes; elaboración de memorias otros trabajos burocráticos y tomar parte como vocales en los Comités de Seguridad y Salud²⁰³.

Llegando ya a la Instrucción Técnica 20/11, en su punto 6.7 se definen las funciones de los distintos escalones encontrándose poca variación con lo que ya había hecho la normativa anterior, pero tiene nuevas aportaciones; algunas son lógicos desarrollos de las funciones ya asignadas o satisfacción de necesidades evidentes, pero otras no son tan lógicas, al menos con la estructura definida anteriormente.

Por ejemplo, al hablar de la SCPRLET le asigna el “control de las evaluaciones de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto civil como militar, del Ejército de Tierra”. Como

²⁰³ De los Comités de Seguridad y Salud (CSS) se hablará más tarde, aquí sólo procede apuntar el hecho de que mediante una directiva, del JEME se impone la incorporación del prevencionista como vocal adicional en el Comité, cuya composición viene definida en la Ley 31/1995 lo que, al menos a primera vista, no parece muy ajustado a derecho.

principio de actuación somete las actividades de los escalones inferiores a su control, cosa normal, pero realmente este organismo no tiene capacidad para hacerlo. Le está asignado la responsabilidad de controlar *todas las instalaciones y todo el personal del Ejército*, y esa labor la deben desarrollar entre los *cuatro técnicos superiores* destinados, suponiendo que la plantilla esté cubierta en su totalidad. Dado el volumen de la documentación a manejar, y la diversidad de legislación a aplicar, sólo este cometido podría ocupar a esos técnicos durante varios años, y eso sin contar con la dificultad añadida de que si realmente debe controlarse una evaluación, frecuentemente deberá controlarse in situ, lo que ampliaría los plazos de trabajo e incrementaría los gastos.

Otro de los cometidos de la Sección PRL del ET es la redacción del *Plan general de prevención de riesgos laborales en el Ejército de Tierra*, en el que debe basarse la prevención en el seno del Ejército. Este documento, no puede asimilarse al Plan de prevención de riesgos laborales mencionado en el artículo 16 de la Ley 31/1995, dado que su ámbito de aplicación abarca la totalidad del Ejército, tanto en lo que se refiere a instalaciones como a unidades, centros u organismos, por lo que no puede llegar al grado de detalle necesario para poder cumplir con la misión asignada al Plan de prevención, so pena de alcanzar un volumen tal que lo hiciera inviable y aportar una carga de trabajo adicional al sistema imposible de gestionar con el personal actual, manteniendo una mínima operatividad.

Se mantiene pues en un nivel superior desarrollando la estructura del servicio, derechos y obligaciones del personal, y aspectos similares, de aplicación general pero que deben servir para conseguir integrar eficazmente la prevención en las estructuras y procedimientos existentes

A los Negociados les asigna algunos cometidos que pueden llevarnos a consideraciones similares, como pueden ser:

- “Diseño de medidas de actuación ante riesgos y situaciones evaluadas y analizadas.

- Seguimiento y vigilancia de las medidas preventivas adoptadas.

- Recibir tanto las evaluaciones, como la planificación de la acción preventiva de las Unidades, efectuadas por los SVPRL y devolverlas, tras su supervisión, al Jefe del SVPRL correspondiente.”

Hay que pensar que las evaluaciones las hace un técnico superior, sobre el terreno y asesorado por personal de la BAE, y la norma nos dice, contra toda lógica, que esa evaluación la tiene que supervisar otro técnico, que probablemente no conoce la instalación, los procedimientos ni el equipo empleado. Además el redactor de la norma supone que ese técnico, sin ver los equipos de trabajo ni instalaciones, debe estar en condiciones de diseñar las medidas de actuación ante el riesgo que implica su uso, y hacer el seguimiento y vigilancia de las medidas preventivas adoptadas a una distancia de varios cientos de kilómetros de su puesto de trabajo habitual.

Se puede entender que, dado que los Servicios son unipersonales, se intente descargarles de trabajo o responsabilidad, asignándosela a un escalón superior, pero en los cometidos expuestos ese escalón superior aparentemente no está en condiciones correctas para realizarlo.

Analizando los cometidos asignados a los Servicios por la mencionada IT, pueden encontrarse entre ellos los siguientes:

- “Diseñar, aplicar y coordinar las actividades y programas de la acción preventiva
- Diagnóstico de las enfermedades profesionales.
- Investigación de las causas de enfermedad profesional.
- Notificación de accidentes de trabajo.
- Formación para la práctica de primeros auxilios.”

En cuanto al diseño y coordinación de la acción preventiva, es algo totalmente lógico, pero el término “aplicar” puede ser discutible. No se habla aquí de una empresa en la que el Departamento de Prevención pueda dar órdenes, se habla de un organismo meramente asesor, y la aplicación de las actividades preventivas, ejecución de acciones y gasto de presupuesto en el fondo, son temas que competen a la cadena de mando, a los jefes de las unidades. En caso de riesgo importante, el prevencionista podrá parar una máquina, o en circunstancias extremas parar una actividad, pero no ir más allá sin invadir las competencias de los mandos orgánicos.

En cuanto a asignar a los prevencionistas los cometidos de diagnosticar una enfermedad profesional, o investigar sus causas, equivale prácticamente a suponerles casi la misma capacidad que a un médico especialista en medicina del trabajo, y poco menos si se les asigna la capacidad para dar formación adecuada en primeros auxilios. Claro que, al leer el primer párrafo del punto en el que se asignan los cometidos, puede verse que dice que estos se asumen “...en función de las competencias que correspondan a cada miembro del mismo, (...) el asesoramiento y apoyo técnico (...) en todo lo concerniente a...”

En principio parece que esto resuelve el problema diciendo que si el prevencionista tiene la especialidad de medicina del trabajo asesorará al jefe en ese campo, el problema es que el texto transcrito corresponde al inicio del punto 6.7.3.1, que habla de los cometidos generales de los servicios de prevención, y la asignación de los específicos a cada especialidad se hace en el 6.7.3.2, que no tiene una introducción similar.

Por su parte, la notificación de accidentes de trabajo es una tarea desarrollada por las secciones de personal, ya que genera una documentación que debe incorporarse a los expedientes personales, y el asignarla a la cadena de prevención obliga a trastocar todos los procedimientos, perdiendo eficacia. Es evidente que la cadena de prevención necesita conocer los datos de siniestralidad en las instalaciones

a su cargo, pero eso puede conseguirse más fácilmente mediante una adecuada comunicación y/o investigación de los accidentes.

Una problemática añadida sobre este particular es que el procedimiento informático para la comunicación de los accidentes de trabajo es distinto en función del colectivo al que pertenezca el trabajador accidentado, lo que no representaría mayor dificultad si no fuera porque hay una limitación al número de accesos concedidos al Ejército en alguna de ellas y su ampliación es, al menos en apariencia, difícil. Esto obliga a utilizar distintas aplicaciones para la misma finalidad, con la variación de carga de trabajo mental y posibilidad de errores consiguiente.

En cualquier caso, la vinculación de los cometidos a la titulación del personal destinado plantea el problema de que en caso de cambio de persona pueden cambiar los cometidos asignados, pero eso implica que también deben cambiar los de los escalones superiores o inferiores que los desarrollan en ausencia del titulado correspondiente. Esto puede representar una gran problemática administrativa y de coordinación sin solución visible, al menos en un primer análisis.

Analizando el temase ve que se está hablando de puestos pertenecientes a la estructura del Ejército de Tierra, que pueden ser cubiertos por militares o civiles, pero si se habla de militares son siempre del ET, no médicos, luego nunca podrán tener la especialidad de medicina del trabajo. Por otra, si se habla de civiles, pueden ser funcionarios, laborales o estatutarios; en los dos primeros casos evidentemente tampoco son médicos, luego se trataría del mismo caso que con los militares. Quedaría solamente la opción de que personal estatutario, médicos con la especialidad correspondiente, ocupe la vacante. Realmente la probabilidad es tan pequeña que se podría plantear la duda de si es lógico asignarles a los Servicios los cometidos relacionados con esa especialidad o tal vez fuera mejor no contemplarlos o definirlos con un contenido más liviano para que puedan ser desarrollados por personal que carece de formación en medicina, lo que parece mucho más lógico teniendo en cuenta que, como ya

hemos mencionado, la organización adoptada es la de servicio de prevención propio con la especialidad de vigilancia de la salud externalizada.

7.- Gestión de personal

En el aspecto de la gestión de personal existe una clara división del conjunto del sistema en dos bloques en función del tipo de vacante, específica o no, de que se trate.

Comenzando por los dos niveles inferiores, oficina/equipo de BAE y de UCO, ya hemos visto que no cuentan con personal destinado de manera específica en ellos, ni con exigencia de conocimientos previos. Respecto a estos puestos cabe decir que en ningún momento se les marcan a los responsables de su designación ninguna limitación respecto a las características del personal idóneo, salvo una vaga referencia a ‘dar prioridad’ al personal con titulación en el campo de la prevención y una estructura referida a las categorías del personal, oficial en unos casos y suboficial en otros.

Esto hace que en una BAE/UCO pueda existir una persona con conocimientos previos, titulación adecuada y motivación por la prevención que, por pertenecer a una categoría a la que no corresponde el puesto (tropa o personal civil con carácter general, u oficial o suboficial cuando la estructura reclama la pertenencia a la otra categoría) deban quedar fuera del sistema de prevención cuando este ganaría en eficacia si se integrasen. Lo idóneo sería establecer la entidad del elemento con su dotación mínima de personal, sin especificar categoría profesional, y a partir de ese punto que fuera el jefe de las BAE/UCO el que decidiera a quién asignar esos cometidos, optimizando así el rendimiento del elemento de prevención, en lo que permita el resto de cometidos a desarrollar por la Unidad.

Esta solución, aplicada de hecho en alguna unidad, puede trastocar ligeramente la estructura convencional de mando colocando, por ejemplo a un suboficial en el elemento de la BAE y en el de UCO –subordinado

funcionalmente al anterior – a un oficial. La importancia de esto debe considerarse relativa ya que no se trata de una relación orgánica sino funcional y de contenido técnico, además de que, al ser órganos asesores, no actúan por sí mismos, sino por delegación de la autoridad correspondiente; sería un caso similar a los jefes de regimiento de una brigada, coroneles, cuyas órdenes las reciben del teniente coronel jefe del Estado Mayor de la misma, cuyo grado es inmediatamente inferior en el escalafón, pero que actúa por delegación del general jefe de la misma.

Dejando ya a un lado los puestos sometidos a la potestad del jefe de la unidad y que no implican cambios de destino, centrémonos en los niveles que requieren personal con dedicación específica, y con exigencia de titulación, algunas veces complementados con personal auxiliar de determinados niveles para los que es un destino burocrático como cualquier otro y a los que estos aspectos no son de aplicación²⁰⁴.

Para comprender lo que representa la gestión de este tipo de personal, y los problemas que pueden darse en ella, hay que tener siempre presente que estamos hablando de una estructura formada por tres niveles – nos centramos en el ET, luego sólo afectan la SCPRLET, los negociados de las SUIGE y los servicios – y que el nivel ejecutivo (Servicio) está integrado por núcleos independientes compuestos por una sola persona.

Tampoco se debe olvidar que en su mayor parte se trata de personal militar profesional, sometido a las mismas vicisitudes que el resto en cuanto a ascensos, cursos y destinos, pero también a evaluaciones que pueden tener repercusiones muy importantes en la trayectoria profesional.

Por último, el coste asociado a la siniestralidad debida a la falta de la acción del prevencionista, que en la empresa se carga directamente contra la cuenta de beneficios, en la Administración no se tiene en cuenta dado que estos no existen.

²⁰⁴ Estos destinos corresponden a suboficiales y personal civil, por lo que a nuestros efectos los puestos de los que vamos a hablar se pueden asimilar oficiales y técnicos superiores.

7.1.-Formación del personal

La formación es una necesidad para el desempeño de cualquier tarea, especialmente en el seno de una organización, que en el entorno empresarial está dirigida a lograr la máxima competitividad y en el militar busca la mayor cohesión del grupo y confianza mutua entre sus miembros. Debemos entenderla como dirigida a la consecución de los siguientes objetivos²⁰⁵:

- “Dotar a todos los miembros de la organización de una cultura basada en los valores de la organización, determinando una serie de pautas comunes de actuación
- Crear el medio necesario para perfeccionar los niveles profesionales adaptándolos a las necesidades de la empresa
- Fomentar las relaciones humanas entre sus miembros
- Servir de integración y motivación del personal, potenciando la productividad global de la organización
- Establecer un medio eficaz de comunicación en el seno de la empresa”

Al hablar de la formación, el RD 1755/2007 menciona (Art. 9) como una de las vías principales su inclusión en los planes de estudio de los diferentes niveles de la enseñanza militar. Al iniciarse el proceso de implantación de la prevención en el Ejército, se hizo una propuesta que – lamentablemente siempre de forma verbal – llegó hasta el Mando de Doctrina, y que básicamente consistía en que en la formación del personal de tropa se incluyera la obtención del título de técnico básico, y en la de los suboficiales el de técnico intermedio. Esta propuesta debió llegar en

²⁰⁵ AISA MERINO, A., ET AL: *Biblioteca técnica. Prevención de riesgos laborales (volumen 2. Gestión de la prevención)* Ediciones CEAC, 2000. Barcelona. Pág. 231

momento poco oportuno dado que se desestimó alegando que los planes de estudio estaban ya muy saturados.

La primera mención a la formación del personal que debe formar parte de la cadena de prevención de riesgos laborales del ET la encontramos – si bien no explicita – en la primera disposición adicional de la Orden DEF/3573/2008 que recalca la necesidad de racionalizar la estructura para optimizar el empleo de los recursos disponibles, pero la que realmente refiere claramente a este aspecto es la segunda disposición, relativa a la formación y titulación. Ésta no establece nada especial, únicamente que la formación se articula en tres niveles, coincidentes con los empleados en el resto del mundo laboral, y que – coincidiendo también con éste – el personal destinado en el Servicio debe estar en posesión de la titulación oficial que le faculta para el desempeño de las funciones que se le encomiendan.

Si lo que se establece es algo idéntico a lo ya existente en el mundo laboral pero vuelve a regularse, tiene que ser por algo, y en este caso el motivo fundamental parece estar en que esa titulación, para ser válida en el seno de las Fuerzas Armadas debe ser dada por la Dirección de Enseñanza de cada Ejército, o lo que es lo mismo, que la obtenida en un centro civil no tiene validez dentro de un acuartelamiento.

Esto nos lleva a que los técnicos deben recibir la formación de una forma regulada por el Mando de Doctrina del Ejército, o bien obtener el título de la manera habitual, en un centro oficial, y luego convalidarlo por el correspondiente militar²⁰⁶.

En lo que respecta a la formación de los técnicos superiores se debe hacer una división entre los que la recibieron antes del curso 2011-12 y los que lo hicieron a partir de él; dicho de otra forma, los que recibieron la formación a través de entidades acreditadas por el INSHT, incluyendo ese

²⁰⁶ Ya hemos expuesto anteriormente el hecho de que el acceso a la titulación militar está limitado a los oficiales, careciendo de valor la titulación civil para los no integrantes de ese colectivo.

mismo instituto, o por los organismos correspondientes de las comunidades autónomas – correspondiente a la formación del plan antiguo –y los que la recibieron en forma de máster universitario, según el plan de estudios actual.

La diferencia reside en que en la titulación del máster están incluidas tanto la parte común como las tres especialidades, que en el plan antiguo constituirían titulaciones independientes, y eso es un aspecto importante en la estructura de la que estamos hablando, ya que para poder optar a las vacantes de los Servicios es necesario estar en posesión de un mínimo de dos especialidades, por lo que todos los que hayan superado el máster pueden acceder a ellas, pero no así los que habiendo cursado las especialidades de manera independiente sólo hayan obtenido la titulación en una de ellas.

Esto en cuanto respecta a la formación en el ámbito civil. En el campo militar se han publicado en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa tres cursos de prevención de riesgos laborales, impartidos por el INSHT, en los años 2007 (un curso²⁰⁷) y 2009 (dos cursos²⁰⁸)

En el primero de los cursos se convocaron un total de 20 plazas, de las que siete fueron para el ET; no se publicó la finalización del curso en el BOD, por lo que se puede asumir que todos consiguieron la titulación. Los cursos del año 2009 sumaron 45 plazas en total, de las que 22 fueron para personal del ET, superando el curso 18. En los tres casos las plazas se asignaron a personal con los empleos de comandante y capitán lo que, dado que las vacantes son de capitán/comandante o comandante/teniente coronel les proporcionaba la posibilidad de una trayectoria profesional razonablemente larga en este campo.

Con esos dos cursos no se consiguieron, evidentemente, todos los titulados superiores necesarios para activar el sistema, además desde que

²⁰⁷ BOD nº 102, de 25 de mayo

²⁰⁸ BOD nº 66, de 6 de abril

se hicieron hasta que se publicaron los destinos correspondientes²⁰⁹ las vicisitudes profesionales habían reducido ya sensiblemente el número de los posibles peticionarios. Pero el hecho de que se hubiera implantado esa titulación en el sistema de formación de perfeccionamiento de los oficiales del Ejército implicó su codificación en los sistemas de gestión de personal, lo que hizo que muchos de los que habían obtenido con anterioridad, u obtuvieran con posterioridad, el título civil pudieran convalidarlo por el militar²¹⁰.

Esa es la línea que se está siguiendo en la actualidad, esperar que el personal obtenga la titulación correspondiente y pida la convalidación por el curso militar pero, el hecho de que se transformara en máster tuvo otra consecuencia, ya que implicó un gran incremento en el importe de la formación, lo que unido a la posibilidad de ser destinado forzoso puede haber sido la causa de que en los últimos dos años casi ningún oficial del Ejército haya solicitado la mencionada transformación de título civil en militar²¹¹.

En la actualidad, los militares que deseen conseguir el título de técnico superior deben realizar los estudios correspondientes al máster en una universidad de su elección, pero con las dificultades añadidas por su actividad profesional (misiones en el exterior, actividades que impiden la asistencia a clases, imposibilidad de realizar prácticas en empresas, destinos con la consiguiente mudanza y adaptación/aprendizaje del nuevo trabajo...)

²⁰⁹ Los destinos correspondientes a los Negociados se publicaron en el BOD 187, de 23 de septiembre de 2010, y los de los Servicios en el BOD 222, de 15 de noviembre de 2011

²¹⁰ Para poder convalidar un título civil por uno militar es imprescindible que tenga un código de identificación y registro del Ministerio de Defensa o del Ejército correspondiente, y por lo tanto, que exista esa titulación en el ámbito castrense

²¹¹ Las convalidaciones de las titulaciones civiles, de todo tipo, por las correspondientes militares se publican en el BOD. Es frecuente la convalidación de titulaciones en el campo de la prevención por parte de personal de la Armada y del Ejército del Aire, y muy extrañamente lo hacen los pertenecientes al Ejército de Tierra; sin embargo se tiene conocimiento de un gran número de titulados de nivel superior en ese Ejército que no desean convalidar el curso. Es probable que, la escasez de titulados – que hace muy alta la probabilidad de que los existentes sean destinados con carácter forzoso a alguna de las vacantes que están sin cubrir – sea un factor de influencia en esta reticencia.

Para intentar solventar este problema, al menos en parte, el Ejército de Tierra está buscando convenios de colaboración con las universidades de manera que estas formen gratuitamente al personal militar a cambio de proporcionar la posibilidad de que los alumnos del máster PRL realicen prácticas en los servicios militares. Además se han comenzado a ofrecer plazas becadas para el máster en modalidad semi-presencial en número indeterminado hasta el agotamiento del crédito²¹², que para el curso 2013-14 – primera convocatoria de esta modalidad de formación – fue de 9.300 euros, que ascendieron a 97.000 en la convocatoria para el curso 2014-15.

Esta iniciativa podrá aliviar un poco la carga de trabajo al activar más Servicios, pero habrá que dejar pasar todavía algo de tiempo ya que no se sabe qué respuesta tendrá.²¹³

Pero el hecho es que en la actualidad, y en el futuro inmediato no parece previsible una variación de la situación actual; prácticamente la totalidad de los técnicos superiores del ET ha obtenido su titulación, sea por especialidades o el máster, en el campo civil, sin ayudas económicas por parte del Ministerio de Defensa, y luego la han convalidado por la correspondiente militar.

No se pueden pasar por alto las ventajas que eso representa para la institución que consigue un personal con una importante preparación técnica

²¹² BOD nº 232, de 27 de noviembre de 2013, para el desarrollado por la Universidad San Pablo-CEU y BOD 126, de 1 de julio de 2014 para el de la Universidad Camilo José Cela. La indeterminación la causa el hecho de que el abono no es directamente a la universidad sino que se reembolsa a los adjudicatarios y está sometido a las posibles convalidaciones o descuentos por parte de los concurrentes, pero como orientación, en la primera edición se fijan inicialmente 4 plazas y en la segunda 35 (en el BOD 147, de 30 de julio se resuelve la convocatoria con un total de 21 beneficiarios) y posteriormente ha habido un mínimo de 4 bajas por motivos varios.

²¹³ No debemos olvidar que se trata de unos estudios de nivel máster, con un grado de dificultad apreciable, que requieren una dedicación importante. Sin embargo el público al que se dirigen, en lo que respecta al ET, son oficiales con una edad superior a los treinta años, frecuentemente más cerca de los cincuenta, normalmente con cargas familiares y con un trabajo que en la mayor parte de los casos implica actividades que pueden romper totalmente el ritmo de estudio requerido, como hemos visto anteriormente. Además la posibilidad de ser destinado con carácter forzoso puede ser un factor disuasorio de importancia, que haga plantearse si realmente esta oferta de becas puede ser una solución *per se*.

– del que debe disponer que por imperativo legal –sin realizar ningún gasto en su formación; y entre las inversiones que no se realizan se debe considerar tanto las meramente económicas (gastos de viajes y dietas, mantenimiento de instalaciones, material didáctico,...) como el tiempo de duración de los cursos correspondientes, en que los alumnos debieran ausentarse de su destino, sin contar con la necesidad de disponer de profesorado con preparación específica y permanentemente actualizado o establecer convenios con entidades educativas que requieran una contraprestación por parte del Ejército²¹⁴.

Otro ‘problema’ – o tal vez sea mejor llamarlo disfunción – que aparece es que las especialidades preventivas existirán en tanto perduren los técnicos formados con anterioridad a 2011, dado que en el curso que finalizaba ese año se estableció la Prevención de Riesgos Laborales con rango de master universitario, comprendiendo las tres especialidades habituales (seguridad, higiene y ergonomía/psicosociología) A partir de ese curso la diferenciación de funciones en función de la titulación dejará de tener sentido cuando desaparezcan los titulados según el plan antiguo que no hayan hecho la transformación a máster. En esta ocasión el problema es organizativo y de fácil solución, ya que lo provoca el hecho de que las vacantes estén asignadas a determinadas titulaciones, que coinciden con las especialidades preventivas, y la solución obvia pasaría por que las convalidaciones del máster dieran lugar a recibir las tres especialidades como titulación militar y es, previsiblemente, el criterio que se seguirá.

Hay otro aspecto relacionado con la titulación del personal que puede influir en la disponibilidad de técnicos superiores como es el que, en las evaluaciones para el ascenso se asigne una puntuación a determinados títulos obtenidos por los evaluados. En el caso de las titulaciones en

²¹⁴ Como se ha comentado ya, el ET está intentado llegar a acuerdos de colaboración con varias universidades para ofrecerles la posibilidad de que los alumnos del máster de prevención realicen prácticas en las instalaciones militares a cambio de formación para el personal militar. Algunas universidades contactadas parecen remisas a que esas plazas sean para el máster y son más proclives a ofrecerlas en cursos de perfeccionamiento para los que ya tienen la titulación.

prevención se asignan cinco puntos (el máximo asignado a un curso es de 20) de forma independiente al número de especialidades acreditadas; es decir y vinculando este apartado con lo que se expondrá al hablar de los destinos, un individuo con una sola especialidad no puede ser destinado a una vacante de esta titulación, pero tiene la misma puntuación para un ascenso que otro que, por tenerlas todas, puede ser destinado en cualquier combinación de las especialidades que sea requerida.

Pero también existen técnicos intermedios y básicos. Para los primeros, prácticamente inexistentes en el mundo empresarial, se han desarrollado varios cursos en el INSHT que han permitido que algunos de los suboficiales auxiliares de los Negociados puedan obtener esa titulación y tomar una parte más activa en los cometidos del mismo.

Por lo que se refiere a la cualificación del personal para el desarrollo de las funciones de nivel básico, que el artículo 35 del RD 39/1997 establece en 30 horas como criterio general y 50 para aquellas empresas que desarrollen actividades de especial peligrosidad (las incluidas en el anexo I del RD), el punto 12 de la Instrucción Técnica 20/11 la fija en 50 horas²¹⁵, siendo necesariamente certificada por un técnico superior que forme parte de la estructura PRL del ET.

Llama la atención que, si la norma fija que la formación debe certificarla un técnico perteneciente a la estructura del ET, a renglón seguido diga que puede realizarse “a través de la realización de cursos organizados por dicha estructura, ofertados por organismos oficiales de las distintas Comunidades Autónomas o convocados por la Dirección de Enseñanza del ET en BOD” siendo que en los últimos casos el técnico sólo podrá certificar que ha obtenido la titulación, nunca la formación, que deberá suponerse. Lo lógico hubiera sido darles validez a los títulos obtenidos por otras vías, o exigir su convalidación, al igual que sucede con los de técnico superior.

²¹⁵ El redactor de la norma entiende, pues, que las actividades desarrolladas por el Ejército están comprendidas entre las de especial peligrosidad, lo que choca con el planteamiento de un prevencionista cada 500 individuos utilizado para el diseño del sistema de prevención

7.2.-Régimen de destinos

En el campo militar podemos considerar “destino” y “vacante” como sinónimos de “puesto de trabajo”; normalmente van asociados a la graduación del individuo, por lo que un ascenso implica un cambio del mismo. Sin embargo esta equivalencia no es exacta ya que a veces una vacante puede corresponder a varios empleos (graduaciones) y además el destino o vacante está vinculado a una unidad, siendo potestad del jefe de la misma el puesto de trabajo exacto a desempeñar. Esto implica que también tiene la facultad de modificar sus cometidos en función de las necesidades de la misma, siempre entre los que el implicado pueda desempeñar en función de su empleo.

Según el actual Reglamento de Destinos del Personal Militar²¹⁶ existen dos tipos de destinos, los voluntarios, asignados a petición del interesado, y los forzosos, asignados por necesidades del servicio y sin que sea necesaria una petición previa del interesado (Art. 14). Además, según el artículo 19.1, cualquier militar puede ser destinado con carácter forzoso a una vacante que hubiera podido solicitar por cumplir las condiciones establecidas en su publicación, entre las que se encuentra el tiempo mínimo de permanencia, que con carácter general es de dos años para los destinados de manera voluntaria y de uno para los forzosos.

Pero a esto hay que incorporar otro aspecto de importancia en el caso que nos ocupa, como es la existencia de vacantes publicadas de manera que se exime del mencionado plazo de mínima permanencia para poder solicitarlas. Por la necesidad legal de disponer de un número adecuado de servicios activados, prácticamente la totalidad de las vacantes correspondientes al PRL se publican con esta característica, lo que se traduce en que sea, de entre todas las titulaciones militares, la que mayor

²¹⁶ RD 456/2011, de 1 de abril de 2011 (BOE 81, de 5 de abril)

porcentaje de titulados²¹⁷ tiene ejerciendo los cometidos correspondientes a la misma²¹⁸, o lo que es casi igual, que cualquier oficial con titulación en el campo de la prevención, y que no esté destinado en el sistema PRL, tiene una probabilidad alta de que lo destinen con carácter forzoso a una vacante perteneciente al mismo²¹⁹.

Vista esta norma, de manera muy general pero suficiente a nuestros efectos, apliquémosla sobre el personal. Como ya se ha visto la titulación se obtiene en la mayor parte de los casos – por ahora – a expensas del interesado, sin que el Estado reembolse en ningún caso la inversión realizada, ni siquiera de manera parcial; ahora hay que pensar en un militar que, por motivos que no vienen al caso, curse los estudios correspondientes y convalide la titulación obtenida. A partir de este momento, y en las circunstancias actuales o pide él una vacante en el sistema o muy probablemente se le destinará de manera forzosa a corto o medio plazo, con el agravante de que en el momento en que quiera abandonarlo para reorientar su carrera, o simplemente por motivos personales, se le puede volver a destinar a otra vacante similar en cualquier punto de España.

Si pensamos en una circunstancia ideal, en la que este militar no tenga ningún otro tipo de servidumbre, la situación puede ser asumible, pero no es así cuando aparecen cargas familiares o de otro tipo que lógicamente

²¹⁷ Dado que sólo pueden ocupar vacantes en la estructura los titulados con dos o más especialidades convalidadas por la titulación militar correspondiente, no cabe tener en cuenta los que sólo tienen una

²¹⁸ A fecha 31 de enero de 2014 existen en el ET 124 oficiales titulados en dos o más de las especialidades de prevención, para un total de 71 vacantes (según la información disponible en la UCOORD, distribuidas 4 en la SCPRLET, 10 en Negociados y 57 Servicios) de las que sólo hay cubiertas en este momento 39. Dado que los titulados que no están destinados en la estructura del ET, y no son de los empleos correspondientes, no pueden ser destinados a las vacantes del Ejército, el porcentaje de titulados que están destinados en puestos ejerciendo su titulación es superior al 80% (estimación de la SCPRLET), uno de los valores más altos de las Fuerzas Armadas.

²¹⁹ Según las informaciones recibidas de la SCPRLET a finales de 2012, todos los oficiales pertenecientes al ET con el empleo y la titulación requerida estaban ocupando vacantes en el en el servicio. Lógicamente no se incluían los que quedaban fuera de la potestad del ET en cuanto a destinos, por prestar servicios fuera del mismo (vacantes de la estructura del Ministerio, UME,...) La diferencia con respecto a la nota anterior es debida a la falta de coincidencia del empleo ostentado por los titulados no destinados en puestos específicos con respecto al requerido para ocupar las plazas vacantes.

se verán afectadas cuando no puede esperarse una mínima permanencia en un destino de cualquier tipo (con las condiciones que hemos analizado hasta aquí esa permanencia sólo se puede garantizar para los puestos de estructura de prevención y en tanto no se produzca un ascenso)

Véase esta exposición no como una queja contra el sistema sino como una manifestación de que la exigencia en cuanto a destinos que tiene el personal con esta titulación no tiene parangón en la estructura militar, tanto más cuanto que las vacantes están asignadas a empleos de capitán, comandante y teniente coronel, lo que en el mejor de los casos – y lógicamente en función del empleo ostentado y de la antigüedad en el mismo en el momento de la obtención de la titulación militar – con el plan de carrera actual, representa un mínimo de 24 años de vida laboral, con las repercusiones que esto puede tener a nivel familiar.

Por el contrario, si miramos este punto de vista del beneficio para el servicio, interesa que el personal esté destinado en estas vacantes el mayor tiempo posible. Dado que se trata de puestos técnicos, podría utilizarse un sistema similar al de otros especialistas de las Fuerzas Armadas cuyas vacantes, hasta no hace mucho, estaban asignadas a “oficial” propiciando así el desarrollo de un puesto especializado durante toda la vida profesional, o al menos durante gran parte de ésta.

Otro factor de influencia es que para poder optar a una de las vacantes de la cadena de prevención se debe estar en posesión de un mínimo de dos especialidades²²⁰, como ya se ha visto, pero como hemos expuesto en el apartado anterior, la máxima puntuación en una evaluación para el ascenso se obtiene ya con la primera y no varía al aumentar el número de especialidades del evaluado.

²²⁰ Esto es debido a que el RD 39/1997, en su artículo 15, establece que es el mínimo que debe cubrir un servicio de prevención propio, que es la modalidad adoptada por el Ministerio

7.3.-Carga de trabajo

El hecho de que esté prevista la distribución de los servicios de la que se ha hablado en el punto V.5 y que figura ampliada en el anexo 7 (anexo III de la IT 20/11) no quiere decir que estén todos activados y en funcionamiento, ya que pueden darse factores que hagan que no se cubran esas vacantes o que, aun estando cubiertas, no estén temporalmente en funcionamiento por las distintas vicisitudes de la vida militar– hay que recordar que esos Servicios sólo están cubiertos por una persona –, pero las instalaciones deben estar atendidas por un prevencionista, por lo que sus cometidos asignados a las vacantes no cubiertas deben ser desarrollados por otros servicios cercanos, incrementando la carga de trabajo. Para orientar al lector desconocedor del tema, y sin querer hacer una relación exhaustiva, algunas de las circunstancias que pueden darse son:

- Vacaciones
- Licencias por asuntos propios
- Bajas médicas
- Cursos y comisiones de servicios
- Vacante no ofertada
- Vacante ofertada y no cubierta
- Cambio de destino o ascenso del titular (durante el plazo que transcurre hasta la publicación de la vacante, momento en que pasaría a alguna de las categorías anteriores)

Evidentemente, dado que de cada servicio dependen varias instalaciones, cuando el titular del mismo debe acudir a alguna de ellas separándose de su ubicación habitual, se puede considerar que el servicio también queda inhabilitado ya que el titular no puede desarrollar otros cometidos o atender a aquellas incidencias que puedan surgir

De estas circunstancias hay algunas que son de corta o previsible duración – vacaciones, cursos y con limitaciones las bajas médicas – pero en otros casos es totalmente impredecible con lo que se falsea la carga de trabajo teórica asignada a los servicios.

La estimación exacta de la carga que soporta cada servicio no se puede hacer aquí por los problemas lógicos para obtener una información que en gran parte puede considerarse relativa a la operatividad de las unidades y por lo tanto no pública, pero sí que se puede decir que, en los que se han estudiado para la realización de este trabajo, en ratio entre prevencionistas y personal a cargo oscila entre unos valores aproximados de 1:1500 y 1:3000, lo que son cifras relativamente altas en el mejor de los casos e inaceptablemente elevadas en el peor, máxime teniendo en cuenta la dispersión territorial de los centros dependientes de cada técnico.

El trabajo que esto representa se incrementa por el hecho ya comentado de que cada servicio está compuesto únicamente por un técnico superior lo que hace que, al trabajo ‘visible’ que representa el atender a todos los centros que dependen de él, deba añadirse el ‘invisible’ que representan, entre otros, los siguientes factores:

- Recopilación y elaboración de información para informes periódicos y asesoramientos y redacción de los mismos
- Formación en las nuevas tecnologías de aplicación a su campo de actuación
- Asistencia a cursos y jornadas de perfeccionamiento en las materias relacionadas con la prevención
- Actualización legislativa
- Tareas administrativas (archivo, gestión de pasaportes y otros temas de personal, actualización legislativa,...)

- Tareas auxiliares necesarias para la vida del Servicio (solicitudes de reparación y otras relativas a las instalaciones, gestión de pedidos de material,...)

Como referente podemos establecer un paralelismo con el comentario que hace Aragón Bombín referido a las posibles objeciones sobre la estructura actual de la Inspección de Trabajo en su trabajo *La institución de control del cumplimiento de la normativa: Inspección de Trabajo y Seguridad Social*²²¹:

“¿Es realista pensar que cada uno de los Inspectores, o al menos la inmensa mayoría de ellos, cuenta con tal caudal de conocimientos en todas las materias a las que se extiende la misión inspectora de forma que pueda no solamente controlar y verificar el cumplimiento de la normativa de aplicación sino informar y asesorar (...) sobre la forma más adecuada y eficaz de cumplir los deberes impuestos por la normativa?”

Pero para comprender la diferencia real este punto entre la organización militar y la empresa civil no se debe olvidar que en la primera los gastos ocasionados por la falta del prevencionista – incremento de la siniestralidad, sanciones por falta de documentación de disposición obligatoria, riesgos sin evaluar, asesoramiento ante eventuales denuncias... – no repercuten sobre el empresario por lo que no es realmente consciente de la importancia de la permanencia del trabajo que este técnico realiza.

Esto es especialmente importante dado que para un organismo de la Administración, cuyos presupuestos son ya muy ajustados el gasto realizado en aspectos de prevención, al igual que correspondiente a la seguridad, no representa unos mayores ingresos ni tampoco una disminución de los gastos

²²¹ ARAGÓN BOMBÍN, R.: "La institución de control del cumplimiento de la normativa: Inspección de Trabajo y Seguridad Social", en APARICIO TOVAR, J. y SARACIBAR SAUTÚA, A. (Coord.), *Historia de la prevención de riesgos laborales en España*, MTAS/INSHT y Fundación Largo Caballero, 2007, Madrid, páginas 352-364

directos, dado que responde a criterios de inversión para el ahorro por lo que es difícilmente justificable, salvo criterios legales o morales.

Este factor económico influye de forma directa en la credibilidad del sistema, ya que sin una dotación económica adecuada todo el trabajo que se realice no pasa de ser, desde el punto de vista del espectador, un ideal irrealizable y, por lo tanto prescindible en la vida real, lo que anula gran parte del impacto que debieran tener las evaluaciones de riesgos.

Si entramos a valorar la imagen de los servicios, el hecho de tener a un oficial – a veces del nivel teniente coronel o comandante – trabajando sin ningún tipo de personal auxiliar transmite la imagen de que la organización le da poca, o ninguna, importancia a la prevención. Esto podría solucionarse fácilmente asignando personal para tareas administrativas, sin ser necesaria una preparación previa o graduación militar determinada, dados los cometidos a desempeñar.

7.4.-Motivación e incentivación

Realmente el panorama es poco favorable a los técnicos, o mejor dicho, al sistema, ya que si no hay titulados que convaliden su curso por el militar en unos años puede darse una situación de carencia realmente grave.

Si un militar debe pagarse él mismo la formación – aunque esto puede cambiar, como ya se ha visto –, quitarse parte del tiempo libre o dedicado a la familia para poder estudiar y preparar los trabajos académicos requeridos y tomarse la molestia de convalidar la titulación y como resultado se multiplica la posibilidad de ser destinado forzoso a una población lejana de su domicilio familiar – sabiendo que si consigue salir de ese puesto para volver a su lugar de residencia habitual puede ser por tiempo muy breve –, a un puesto en el que debe asumir una responsabilidad importante, que va a ser evaluado por personas que no conocen de su trabajo más que lo

imprescindible²²², y que a la hora de ser evaluado para el ascenso esa titulación prácticamente no va a ser tenida en cuenta²²³, lógicamente va a pensárselo dos veces antes de dar el paso, y en muchos casos no lo dará.

Pero como ya se ha visto la existencia de este personal titulado es obligatoria, por lo que, para evitar cargar el trabajo sobre los que queden, debe buscarse la forma de incentivar a que los oficiales obtengan esta titulación y la convaliden eliminando los inconvenientes señalados o dándoles otro tipo de compensaciones no necesariamente económicas.²²⁴

El enfoque de las posibles soluciones varía en función del segmento de personal al que se dirijan:

- Dado que no se puede iniciar acciones con anterioridad al ingreso en el Ejército, el primer colectivo a considerar como audiencia objetivo es el representado por el personal en periodo de formación. En este caso, y en cumplimiento de lo que establece el artículo 9 del RD 1755/2007, se debiera integrar la enseñanza correspondiente a prevención en los planes de estudio, enfocándolos a conseguir una titulación acorde con el nivel académico a conseguir. Para la impartición de esta asignatura debiera contarse con técnicos superiores, bien destinados como profesores titulares en el centro en el que se deban impartir las clases, o bien designados en comisión de servicio para cada ocasión.

- Del personal en activo se debe agrupar en un colectivo independiente a determinadas especialidades (mecánicos, armeros,...) en

²²² Lógicamente al evaluar el desempeño de un trabajo se tiende a poner puntuación menor a aquel que no se conoce, o que se desarrolla lejos del evaluador, dos factores intangibles y difícilmente medibles, que suelen coincidir en el caso de los prevenicionistas militares

²²³ Como ya hemos dicho, en las evaluaciones para ascenso se asigna una puntuación a cada uno de los cursos o títulos de que dispone el evaluado. En el caso de la prevención esa puntuación es la misma independientemente del número de especialidades que se hayan adquirido; hay que señalar aquí que con una sola especialidad no se puede ser destinado, por lo que no tiene ninguna servidumbre, mientras que con dos o más se puede ser destinado forzoso.

²²⁴ Estas compensaciones pueden ser valoraciones superiores de los cursos, tener en cuenta la responsabilidad asumida por los técnicos en la valoración del tiempo ocupando esas vacantes (cada vacante tiene un coeficiente de aplicación en las evaluaciones para ascenso), prohibición de destino forzoso, ...

cuyo periodo de formación ya se ha incluido esta temática y como consecuencia están bien mentalizados en este campo y no son necesarias acciones adicionales.

- Para los oficiales que estén ejerciendo como jefe de instalación, de unidad o puedan ejercer esos puestos en breve plazo (estaríamos hablando como caso general de tenientes coroneles, coroneles y generales) se debieran implantar conferencias, bien en sus ciclos de capacitación el desempeño de las funciones correspondientes – en aquellos empleos para los que exista este curso – o bien aprovechando alguna reunión periódica, quedando como último recurso una convocatoria específica. Estas conferencias debieran repetirse periódicamente mostrándoles diversos aspectos de la prevención en su trabajo cotidiano, especialmente lo relativo a las responsabilidades inherentes a sus puestos. El personal idóneo para impartir esta formación sería el destinado en los negociados, SCPRLET o Unidad de Coordinación, en función de la ocasión aprovechada para hacerlo y del personal convocado.

- Para el resto de personal de la Fuerzas Armadas, tanto militares como civiles, parece adecuado el sistema actual, en el que el Jefe de un Servicio de Prevención da charlas de mentalización al personal de las unidades a su cargo, si bien habría que diseñar a nivel ET un programa de formación a impartir, con el material didáctico necesario, de manera que se consiguiera un nivel de formación sensiblemente homogéneo en todas las BAE.

VI.- OBLIGACIONES RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Hemos analizado ya las obligaciones relativas a la seguridad laboral de los individuos que integran las fuerzas armadas, pero estas tienen sus propias responsabilidades como institución. Son las mismas que podemos encontrar en las grandes empresas pero forzosamente deben adaptarse a la peculiar estructura y a los condicionantes que determinan las misiones y procedimientos empleados para la defensa nacional.

Pasamos ahora a desarrollar estas obligaciones agrupadas en dos grandes bloques. El primero estará formado por el Plan de Prevención, verdadera piedra basal del edificio que es la seguridad laboral de cualquier empresa o instalación – incluyendo las militares – y en el que encuentran su razón de ser los demás elementos que lo constituyen, y que integran el segundo bloque.

1.- El Plan de prevención

El Plan de Prevención no puede concebirse de una forma aislada, ya que es uno de los factores más importantes para la integración de la prevención en la empresa, definiendo la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos los recursos necesarios para desarrollar la acción preventiva exigida al empresario²²⁵.

El Plan de Prevención está regulado, en el ámbito del Ejército de Tierra, mediante la Instrucción Técnica 20/11, Plan General de Prevención de riesgos Laborales del Ejército de Tierra, firmada el 7 de noviembre de 2011 por el Teniente General D. José Muñoz Muñoz, Jefe de la Inspección General del Ejército, como responsable de la estructura en cuyo seno se

²²⁵ A este particular puede consultarse AISA MERINO, A., ET AL: *Biblioteca técnica. Prevención de riesgos laborales Citado*,. pág. 49

alberga la cadena de PRL correspondiente al componente terrestre de las Fuerzas Armadas Españolas, en cumplimiento de lo ordenado en el RD 1755/2007 en su artículo 10.

“Artículo 10. Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada una de las estructuras que se recogen en el artículo 22.1 de este real decreto redactará un Plan General de Prevención de Riesgos Laborales que contendrá, como mínimo, la organización del servicio, las relaciones, su distribución geográfica, la formación del personal con responsabilidad en el mismo, los procedimientos, procesos y prácticas empleados y los recursos materiales y humanos asignados”

Como todo plan general no podemos esperar encontrar en él precisiones relativas a lo que podríamos llamar fase ejecutiva de la prevención, centrándose en factores organizativos, pero recoge el mandato del RD 1755/2007²²⁶ en el sentido de que su apartado 9.6 ordena que cada BAE del Ejército disponga de un Plan Ordinario de Prevención de Riesgos Laborales, de manera similar a como la Ley 31/1995 lo establece para las empresas.

“De acuerdo a lo especificado en el art. 11 del RD 1755/2007 y el apartado 7.3.2 de la Directiva 02/11 de PRLET, cada BAE del ET deberá disponer de un Plan Ordinario de Prevención de Riesgos Laborales.”

El contenido de esos planes no puede ser demasiado distinto al fijado en la Ley, y de esta forma se exige a BAE,s y empresas que contengan lo siguiente:

²²⁶ Artículo 11. Plan Ordinario de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada UCO, hasta el nivel que se determine en el Plan General a que se ha hecho referencia, contará con su propio Plan Ordinario de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se hará mención expresa de las UCO,s a las que se aplica, en el caso de que se haga uso de la agrupación a la que se refiere el artículo 22, apartados 7 y 8.

Dicho plan contendrá, al menos, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

BAE (IT 20/11)	Empresa (L 31/1995 art. 16)
Identificación de las UCO,s/BAE,s afectadas, sus actividades, el número y características de los centros de trabajo, número de trabajadores y sus características con relevancia en riesgos laborales.	1
La estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asumen los diferentes niveles jerárquicos y los cauces de comunicación en PRL,s.	La estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones y las prácticas
La identificación, en su caso, de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en las BAE,s./UCO,s. en relación con la PRL.	Los procedimientos y los procesos
La organización de la prevención en las UCO,s/BAE,s, como servicio de prevención propio y los órganos de representación.	1
Los objetivos y metas que en materia preventiva se pretende, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se va a disponer al efecto.	Los recursos necesarios

1. Dado que el Plan lo realiza cada empresa para sí misma, estos puntos carecerían de sentido – como caso general – en el entorno civil, por lo que no están contemplados en la norma

Como podemos ver se trata de documentos muy similares, más detallado en el caso militar debido a las peculiaridades de las fuerzas armadas. Las diferencias más significativas consisten en la obligatoriedad para los militares de especificar los cauces de comunicación en PRL – evidentemente diferenciándolos en función del carácter militar o civil del usuario -y de establecer unos objetivos y metas de carácter preventivo.

Coinciden ambos textos en establecer como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos, o lo que es casi lo mismo, para la integración de la prevención en la empresa la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que desarrollaremos en el apartado siguiente.

2.- Otras obligaciones del Ejército de Tierra en materia de prevención

2.1.- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

El artículo 14.2 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales establece las obligaciones del empresario por lo que se refiere a la evaluación de los riesgos a los que está sometido el trabajador, así como hacia la adopción de las medidas preventivas necesarias:

”En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la

constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.”

A los efectos de las Fuerzas Armadas ya hemos visto que la figura del empresario, y todas sus responsabilidades, se asocian a la del jefe de la instalación y a partir de él a toda la cadena de mando, si bien como ya hemos visto en la realidad esta responsabilidad no sería tan clara. A pesar de este comentario sí que debemos considerar como una obligación exclusivamente de esa autoridad la existencia –o al menos la solicitud– de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva asociada a la misma.

Siendo el jefe de la instalación el auténtico fulcro alrededor del que se articula la palanca conformada por las actividades que se desarrollan en aquella y la nube de legislación que las regula, es un cometido irrenunciable de ese mando el solicitar a la autoridad competente las necesarias adecuaciones normativas entre las que se encuentra la evaluación de los riesgos a los que están sometidos todos aquellos cuyo puesto de trabajo se encuentra en la instalación en cuestión.

Como fruto de esa evaluación obtendremos, entre otras cosas, una relación priorizando las diferentes acciones a tomar para controlar los riesgos detectados que llamaremos *Planificación de la Actividad Preventiva* y que lógicamente está asociada de manera directa e indisoluble al documento que le da origen. En el mundo empresarial es el prevencionista el que establece las responsabilidades y plazos necesarios para la ejecución de estas actividades, pero como hemos visto en el entorno castrense influyen otros condicionantes que modifican frecuentemente los procedimientos que deben emplearse.

En este caso el que prevencionista designara directamente al responsable de la actividad podría considerarse – con razón – una intromisión injustificada en el área de mando del jefe de la unidad; de manera similar la definición exacta de un plazo de ejecución podría entrar en

colisión con otras actividades o gastos de importancia superior y desconocidos por el técnico. Por todo ello estos apartados de la planificación deben dejarse en blanco para ser cumplimentados por autoridad correspondiente, de manera que el documento elaborado por el técnico se conoce como *Propuesta de Planificación de la Actividad Preventiva* tomando su nombre definitivo tras ser cumplimentados por el jefe los apartados mencionados, que ejerce de esta forma su acción de mando y además muestra su compromiso con la seguridad laboral y su integración con el resto de actividades que desarrolla..

Sobre la presupuestación, que frecuentemente puede ir asociada a otras actividades a desarrollar en la instalación, como por ejemplo una obra, o a proveedores cuyos precios específicos pueden variar al ser una contratación/compra para la Administración Pública, la tendencia general es que los prevencionistas se inhiban en favor del jefe de instalación o de sus órganos de contratación, salvo petición expresa de la autoridad correspondiente. Además debemos recordar que la Ley General Presupuestaria establece para los ministerios un escenario presupuestario plurianual referido a los tres ejercicios siguientes, lo que no facilita la resolución de aquellas incidencias de cierta importancia que afecten a la seguridad de los trabajadores.

2.2.- Vigilancia de la salud

La regulación de la vigilancia de la salud arranca del artículo 22 de la Ley de Prevención, que establece la obligación del empresario de garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. En el mismo artículo fija la necesidad de que el trabajador preste su consentimiento – es decir, en este caso la no definición de la postura del trabajador no puede ser considerada como una aceptación tácita de la realización del reconocimiento – y en qué casos esa voluntariedad debe ceder frente a otras circunstancias de interés superior como pueden ser la posibilidad de que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo o para otros o

cuando sea necesario para evaluar las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Por su parte, el Real Decreto 1755/2007, en su artículo 14 establece que:

“1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este real decreto tendrá derecho a una adecuada vigilancia de la salud en relación a los riesgos que se deriven del puesto de trabajo que desempeñe, mediante los oportunos reconocimientos médicos específicos.

2. Este reconocimiento será obligatorio en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, o para el resto del personal o terceras personas relacionadas con la Unidad, Centro u Organismo. Así como en los casos previstos en el artículo 25.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

Es decir, la Ley de Prevención establece la voluntariedad de los reconocimientos médicos, exceptuando unas casuísticas determinadas, y el Real Decreto hace suyo tanto el carácter voluntario del reconocimiento como las excepciones, dado que desarrollos legislativos posteriores para adaptar la Ley a la Administración del Estado en general o al personal del Ministerio de Defensa en particular, no han modificado este extremo.

Del punto 1 del artículo del Real Decreto podemos deducir que si es un derecho el trabajador puede renunciar al mismo y, si en el punto 2 fija que en algunos casos este reconocimiento médico será obligatorio, *a contrario sensu* se puede inferir que esa voluntariedad sí que existe para aquellos casos en los que no haya obligatoriedad, pero el artículo del Real Decreto deja en el aire otros aspectos como el derecho a la intimidad, o la regulación de quién puede acceder a los resultados de esos reconocimientos, que sí que están recogidos en el artículo 22 de la Ley, que en su apartado 2 marca

claramente esta circunstancia²²⁷. Los aspectos relativos a la voluntariedad y al derecho a la intimidad se desarrollarán al hablar del RD 944/2001 y de la Instrucción Técnica 14/02, documentos ambos dedicados a la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

Hasta este punto todo está claro, especialmente si pensamos en la aplicación de la norma al personal civil, pero cuando se trata de desarrollar este derecho en lo relativo al personal militar comienzan los problemas²²⁸, dado que encontramos dos normas que pretenden regular su aplicación, pero son sustancialmente contradictorias, de rango diferente y generadas por distintas autoridades, lo que no tendría demasiada trascendencia si no fuera porque ambas cadenas de mando tienen capacidad normativa, en su ámbito de actuación, sobre todo el conjunto del Ejército.

Pero antes de desarrollar esas normas creemos imprescindible comentar, al respecto de la función de control que el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas²²⁹ debe desarrollar con relación a la vigilancia de la salud que en el acta de la reunión del Consejo del día 22-03-13, realizada por la AUME y accesible desde su web²³⁰ que “A una pregunta efectuada por ASFASPRO se responde desde la DIGENPER que se ha establecido que no existen enfermedades profesionales en las Fuerzas Armadas” Frente a esta respuesta cabría incluso plantearse la competencia del Ministerio de Defensa para pronunciarse sobre una materia que, a la postre, corresponde a un estamento sanitario como es la Seguridad Social, y no se puede olvidar que los militares no son ajenos a este organismo, sino que pertenecen a uno de los regímenes especiales de la misma.

²²⁷ “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.”

²²⁸ El personal civil sigue el procedimiento establecido para la Administración General del Estado, sin particularidades dignas de mención.

²²⁹ Creado en el capítulo II del Título III de la Ley Orgánica 9/2011

²³⁰ www.aume.org/archivos/COPERFAS/04_INFOCOP.pdf (acceso el 17/6/14)

Extraña todavía más cuanto que en el RD 1299/2006²³¹ las enfermedades profesionales están con frecuencia ligadas a actividades y no a profesiones, por lo que esa afirmación equivale a la de que en las Fuerzas Armadas no se realiza ninguna actividad de las contempladas en dicho Real Decreto, que teóricamente debe recoger todas las desarrolladas por los trabajadores de cualquier rama de la actividad económica o administrativa; lo que es equivalente a decir que no se hace nada.

A. El Real Decreto 944/2001²³² y la Instrucción Técnica 14/02²³³

La parte expositiva del Real Decreto 944/2001 lo refiere el artículo 101 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de *Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas*. Esta norma es derogada por la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de *la Carrera Militar*, que redirige a su texto todas las referencias y remisiones a la ley anterior; en este caso el artículo 101 es sustituido por el número 83 de la nueva norma.

En ambos casos la redacción, en lo que nos afecta, es idéntica en el sentido de definir la documentación que figura en el expediente de aptitud psicofísica, así como las circunstancias en las que se puedan realizar los reconocimientos médicos:

“En el expediente de aptitud psicofísica figuraran los resultados de los reconocimientos médicos y de las pruebas psicológicas y físicas, que se realizaran con el contenido y periodicidad que se establezcan reglamentariamente según el empleo, cuerpo, escala o especialidad, edad y otras circunstancias personales. Estos reconocimientos y pruebas se podrán realizar en cualquier momento, a iniciativa fundamentada del propio interesado o del jefe de su unidad, centro u organismo”

²³¹ Real Decreto 1299/2006 de 10, de noviembre, Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE 19, de 23 de enero)

²³² Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas (BOE 186, de 4 de agosto)

²³³ EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE PERSONAL: Instrucción técnica 14/02. Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódica (2002) Actualización 2004. Acompaña a este trabajo como anexo 8

El artículo primero del Real Decreto fija su objetivo en la regulación de los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas necesarias para controlar y evaluar las condiciones psicofísicas de los militares profesionales, pero si leemos el texto nos daremos cuenta de que en realidad lo que se persigue es el determinar la capacidad del militar profesional para el desempeño de sus cometidos, pero sin mencionar en ningún momento el carácter preventivo que debe presidir todas las actuaciones de la medicina del trabajo.

Pero no dice esto de manera gratuita, ya que el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad social de las Fuerzas Armadas²³⁴, aprobado el año anterior fija en su artículo 16 que:

“Lo dispuesto en esta sección 1.^a ha de entenderse sin perjuicio de las funciones que, conforme a la legislación vigente, corresponden a la sanidad militar en el ámbito logístico-operativo, así como en cuanto se refiere a la apreciación de las condiciones psicofísicas precisas para el servicio”

Es decir, asigna a la Sanidad Militar todo lo referido a la apreciación de la aptitud para el servicio, que es lo que en el mundo laboral se considera como el campo de acción de la vigilancia de la salud²³⁵, pero sin usar esa expresión.

Dado que tiene el mismo objetivo debía regirse por las mismas normas, incluyendo la capacitación específica del personal facultativo que realizar los reconocimientos. Sin embargo mientras que el Real Decreto 39/1997 especifica que las funciones de vigilancia y control de la salud de

²³⁴ Real Decreto Legislativo 12/2000, de 9 de junio (BOE 142, de 14 de junio)

²³⁵ En la normativa analizada, referida a las competencias de Sanidad Militar y aptitudes psicofísicas del personal militar, parece eludirse de forma voluntaria el uso de expresiones típicas del campo de la prevención como “vigilancia de la salud” o “adecuación al puesto de trabajo”. Tal vez el efecto buscado sea una desvinculación de los facultativos militares de los condicionantes legales de la medicina del trabajo y una mayor libertad de actuación por parte de los estamentos militares en cuanto a la ejecución, o no, de los reconocimientos médicos fijados en el artículo 22 de la LPRL y del personal que debe realizarlos; o simplemente obviar la necesidad de personal con esa especialidad – y la intención de conseguirlo – asignando los cometidos al Cuerpo Militar de Sanidad

los trabajadores deben ser desarrolladas por médicos especialistas en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, la norma que nos ocupa (RD 944/2001) en su artículo 3 asigna esta competencia de manera exclusiva a la Sanidad Militar, obviando así las diferentes capacitaciones obtenidas por los facultativos al cursar las respectivas especialidades, y asignándolas por el mero hecho de pertenencia un Cuerpo.

El texto continúa fijando el contenido mínimo de los reconocimientos, lo que sí bien en un primer momento puede considerarse correcto, lo aleja de la especificidad para el puesto de trabajo característica de estos exámenes de salud, amparándose tal vez en la separación buscada entre la vigilancia de la salud del mundo laboral y los reconocimientos médicos periódicos del personal militar.

Con este antecedente, y ya en el ámbito del Ejército de Tierra, la primera norma promulgada relativa a la vigilancia de la salud de los trabajadores es la Instrucción Técnica 14/02 *Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas*, del Mando de Personal del Ejército, que desarrolla el contenido del Real Decreto 944/2001.

Esta última norma puede considerarse derogada por el RD 1755/2007, repetidamente mencionado, ya que se contraponen en algunos puntos importantes²³⁶, sin embargo, la Instrucción Técnica sigue constando en los repositorios de normas militares como en vigor²³⁷, por lo que procede en este punto desarrollar esos aspectos en los que existe desacuerdo para analizar la importancia del mismo en relación con el conjunto de la norma.

El apartado 4.2 de la IT 14/02, que fija que los reconocimientos “...serán realizados por el personal facultativo (Oficiales médicos y

²³⁶ La disposición derogatoria del RD 1755/2007 establece que “Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.” Es decir, no hace una derogación parcial, para lo que hubiera bastado utilizar una expresión similar a “... en lo que se opongan a lo dispuesto...”, su intención es una derogación total de la normativa anterior

²³⁷ Comprobación efectuada el 15-07-14 en la base de datos de normativa general en la intranet del Ejército de Tierra

enfermeros) destinado en las Unidades de Servicios de las Bases y Acuartelamientos (...) las unidades afectadas recabarán los apoyos del personal facultativo necesario del General Jefe (...) quién podrá disponer para ello de todo el personal del Cuerpo Militar de Sanidad...”

Para el caso excepcional de que “...no existiera personal médico y enfermero dependiente del ET y si lo hubiera dependiente de otros Ejércitos (...) podrá recabar los apoyos necesarios...”

Está clara la intención del redactor de la norma de que estos reconocimientos corresponden al personal facultativo militar, sin importar su especialidad, únicamente en función de su destino en una BAE. Esto está en oposición al contenido del artículo 37.3.a del Reglamento de los servicios de prevención que especifica que:

“Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa, y un A.T.S./D.U.E. de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”

Aun desconociendo las competencias asignadas a las especialidades médicas, así como la normativa que las regula²³⁸, es evidente que no se debe considerar al personal militar del Cuerpo de Sanidad con la

²³⁸ No se ha conseguido encontrar ningún documento que detalle las competencias y campos de actuación de las distintas especialidades médicas. En la página web del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos de España (www.cgcom.es) la medicina del trabajo figura bajo el epígrafe de “Especialidades españolas que, a pesar de figurar en las directivas, no cumplen los requisitos mínimos de formación establecidos en las directivas” (acceso 19-1-14)

El Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada (BOE 45) se limita a enumerar las especialidades, sin definir su ámbito competencial. Y la misma circunstancia encontramos en el RD 639/2014, de 25 de julio, por el que se regula la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista

capacitación correspondiente a medicina del trabajo únicamente en virtud de su destino en una instalación castrense. Y evidentemente tampoco podemos considerar una Instrucción Técnica con un rango normativo tal que la haga capaz de disponer en contra de un Real Decreto, por lo que deberíamos considerar la IT 14/02 inaplicable en este punto.

Dicho sea esto sin olvidar que, como dicen los profesores García Ninet y Vicente Palacio²³⁹, la propia LPRL “contempla, entre las actuaciones de las administraciones públicas competentes en materia sanitaria, la facultad de supervisar la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud, debe recibir el personal sanitario actuante en los Servicios de Prevención autorizados”.

Como elemento de comparación, y como ya se ha mencionado en una nota a pie de página (nota número 128), el Decreto Legislativo 81/08 de la República de Italia, en su artículo 38.1.d.bis fija que, para poder desarrollar las funciones de *médico competente en cuanto a vigilancia sanitaria*, en lo relativo al personal sanitario de las Fuerzas Armadas, incluyendo el Arma de Carabineros, la Policía del Estado y la Guarda de Finanza, deberán haber desarrollado la actividad de médico del trabajo durante un periodo mínimo de cuatro años.

Pero el RD 1755/2007 elude el tema de la capacitación del personal sanitario que debe realizar estos reconocimientos; por otro lado, el artículo 3.2 del Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas dice:

“Los informes médicos serán de la competencia exclusiva de la Sanidad Militar y estarán basados en los reconocimientos médicos, a los que se refiere el artículo 4 de este Reglamento, que con carácter general serán realizados por la Sanidad Militar, que considerará también los informes

²³⁹ GARCÍA NINET, J. y VICENTE PALACIO, A.: *Derechos y Obligaciones del empresario en Manual de prevención de riesgos laborales* GARCÍA NINET, J.(dir.) y MORENO CÁLIZ, S. (coord.) Atelier, libros jurídicos, 2012. Barcelona. Pág. 167

facultativos procedentes de la cobertura sanitaria del Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.”

Una posible solución a este problema sería el fomentar que los facultativos de la Sanidad Militar adquirieran una formación adecuada en este campo, de manera similar a la que, para los pertenecientes a la Seguridad Social prevé la Ley 33/2011²⁴⁰, cuyo artículo 33.j establece “Promover la formación en salud laboral de los profesionales sanitarios de los sistemas sanitarios públicos”.

Pero ese Reglamento (RD 944/2001) establece el reconocimiento como un acto obligatorio cuya periodicidad está en función de la edad del individuo, y cuya periodicidad se fija en el artículo 4.2, que establece unos valores mínimos en función de la edad del profesional afectado, fijando los siguientes:

- Hasta cumplir cuarenta años de edad: cada siete años.
- Entre cuarenta y cincuenta años de edad: cada cinco años.
- Con más de cincuenta años de edad: cada tres años

En ningún momento se define la necesidad de que los facultativos necesiten una preparación especial, obviando la existencia de una de las especialidades de la prevención, la salud laboral, y de la medicina de empresa como especialidad médica, suponiendo la capacitación al personal de Sanidad Militar simplemente por su condición de facultativo.

Como vemos, la norma impone al personal militar la obligación de pasar un reconocimiento médico periódico. Sin embargo esta imposición entra en conflicto con el concepto de derecho que le da el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el establecer que “Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”

²⁴⁰ Ley 33/2011, de 4 de octubre, *General de Salud Pública* (BOE 240, de 5 de octubre)

Se podría pensar que esta obligatoriedad se debe a las peculiares características de los puestos de trabajo desempeñados por el personal militar, pero este argumento no se sostiene ante la evidencia de que sólo un parte de los militares desempeñan cometidos que no sean también desarrollados por personal civil y por lo tanto no se justifica que puedan conllevar un tratamiento diferenciado. Pero aún en el caso de esos cometidos, el artículo mencionado continúa especificando en qué condiciones se puede considerar que existe la obligatoriedad de pasar un reconocimiento:

“...De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”

De la lectura del texto anterior se puede deducir que no todos los puestos de trabajo del personal militar cumplen esas condiciones por lo que, en derecho, no procede establecer esa obligatoriedad²⁴¹.

La Instrucción Técnica 14/02 no habla en ningún momento del derecho del individuo a renunciar al reconocimiento, de hecho en el apartado 6 (Calendario de los reconocimientos y pruebas) fija que las unidades remitirán a la autoridad territorial una estimación numérica del personal que debe someterse a los reconocimientos para que ésta elabore el calendario oportuno. Dado que en ningún momento se establecen condiciones o criterios para determinar cuál es este personal se debe inferir que se trata de

²⁴¹ En la misma línea se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en la sentencia 138/2013, de 24 de enero, con relación carácter obligatorio de los reconocimientos médicos de los conductores de la empresa EMT de Valencia SAU

la totalidad del incluido en el ámbito de aplicación del texto, que está definido en el punto 3 del documento como “...todos los militares profesionales del Ejército de Tierra...” Es decir, se ha transformado el derecho a la vigilancia de la salud en una obligación de someterse al reconocimiento, independientemente del puesto de trabajo desempeñado, lo que está en contra de la sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 que entre sus fundamentos jurídicos proclama que “... las excepciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales deberán cumplir ciertos requisitos para poder dar lugar a una imposición del control médico...” y poco más adelante “...como ha puesto de relieve nuestra jurisprudencia en el terreno del propio derecho fundamental a la intimidad personal, las posibles limitaciones deberán estar fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional, sea proporcionada y que exprese con precisión todos y cada uno de los presupuestos materiales de la medida limitadora (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 16)”, factores que no se dan en el caso que nos ocupa.

Sobre la adecuación de los reconocimientos, el artículo 37.3.c del Reglamento de los Servicios de Prevención fija que debe ser específico a los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador, es decir, en función del puesto de trabajo desempeñado. Nada que señalar hay en este campo, ya que el punto 4.4 de la Instrucción Técnica habla de unos mínimos a realizar, que previsiblemente se espera que sean completados por el facultativo correspondiente con las pruebas adecuadas al puesto de trabajo. Todo correcto, salvo que al personal femenino le impone la realización de un reconocimiento ginecológico básico, cuya influencia en el desempeño laboral se puede considerar nula, al contrario de su intromisión en la intimidad de la mujer, y del que difícilmente se puede pensar que esté dirigido a buscar ningún factor de influencia laboral, por lo que debemos considerarlo un exceso objetivo en el examen de salud, que afecta a la esfera más íntima del

ser humano²⁴². Y en este punto se puede retomar todo lo ya dicho respecto a la obligatoriedad del reconocimiento pero aplicado a una prueba determinada, incluyendo la sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 ya mencionada.

En cuanto a la necesidad del reconocimiento, la sentencia 1228/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social), de 29 de octubre de 2008, establece que:

“...ciertamente la regulación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en la ley de prevención de riesgos laborales descansa en un principio vertebral: la voluntariedad del reconocimiento médico como regla general. El reconocimiento médico en la relación laboral no es pues un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud; un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas en indicada ley, y con los requisitos y límites mencionados en la misma. En suma, la regla es la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.”

De este texto debemos inferir que, además de la voluntariedad del hecho en sí, uno de los elementos fundamentales del reconocimiento es que no debe ser considerado como un “instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores”, aspecto que parece ser la esencia de la norma militar dado que carece de la especificidad requerida en el mencionado artículo 37.3.c del Real Decreto 39/1997 y en la que pone énfasis la última frase del fragmento transcrito.

²⁴² En este sentido ver la sentencia 37/1989, de 15 de febrero, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional

A todo lo dicho hasta aquí acerca de la obligatoriedad de los reconocimientos y de su contenido debemos hacer una salvedad, necesaria a nuestro parecer y que no ha sido contemplada por el legislador, como es la necesidad de un reconocimiento psicológico periódico para todo aquel que use – o pueda usar – armas de fuego, actividad que debemos considerar comprendida entre las *actividades de especial peligrosidad* invocadas en el artículo 22.1 de la LPRL como razón suficiente para la decretar obligatoriedad del reconocimiento médico periódico. Este reconocimiento es preceptivo para la obtención y renovación de la licencia de armas tanto para cazadores como para tiradores deportivos, cuyo uso del armamento está muy regulado, pero no se contempla para los miembros de las FCSE en general, y en lo que nos ocupa para el personal del ET que, a partir de determinado empleo, puede utilizar armas particulares y llevarlas en la vía pública, sin más requisitos que la disposición de la tarjeta de identidad profesional. El hecho de que las armas reglamentarias sólo se utilicen para ejercicios, operaciones o servicios de seguridad no hace sino ampliar esta situación a aquel personal cuya tarjeta de identificación profesional no tiene validez como licencia de armas²⁴³ y para el que no cabría la exigencia de este requisito sin esta circunstancia asociada a su puesto de trabajo.

Otra ilegalidad más en la que, al menos aparentemente, incurre el texto de la Instrucción Técnica 14/02 es el aspecto relativo a los informes de aptitud, tanto médica como psicológica (incluidos en el anexo 8), dado que contienen datos personales entre los que se incluyen diagnósticos médicos – que el mismo texto define como “breve diagnóstico inicial de aquella lesión o enfermedad detectada que es causa de insuficiencia médica” – y puntuaciones e informes psicológicos – de los que hay que hacer constar “... la conducta inadaptada o comportamiento atípico así como cualquier desajuste psicológico que haga necesaria la revisión psiquiátrica” –

²⁴³ El Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, Reglamento de armas (BOE 55, de 5 de marzo) trata el tema de las licencias en su capítulo V. En los artículos 97 y 98 establece la necesidad de la acreditación de las aptitudes físicas y psíquicas para la obtención y renovación de la licencia, pero el punto 4 exime de este requisito al personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

comprendidos entre los que la Ley Orgánica de Protección de Datos²⁴⁴ considera especialmente protegidos²⁴⁵, de los que la distribución sin mantener las medidas adecuadas constituye una infracción grave, con una sanción comprendida entre 40.001 y 300.000 euros, y cuyo tratamiento o cesión²⁴⁶ sin consentimiento expreso constituiría una infracción muy grave (sanción entre 300.001 y 600.000 €)²⁴⁷

Además vulnera el punto 2 del artículo 225 de la LPRL ya que no respeta el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud ya que, aunque la norma establezca que esta documentación se clasifique como “confidencial” se tramita por canales y se archiva en lugares en los que la información sanitaria que figura en esos documentos no tiene ninguna utilidad, toda vez que los procedimientos que fija el texto de la Instrucción Técnica obligan a que los informes sean remitidos “a la unidad, centro u organismo de procedencia (1º Sección, Sección de Asuntos Generales o unidad administrativa equivalente)... quienes harán traslado de los resultados al Negociado de Hojas o unidad administrativa equivalente quienes procederán de oficio a la anotación y elaboración del expediente de aptitud psicofísica del interesado.” (Apartado 7 de la IT)

²⁴⁴ Ley Orgánica 15/1999, de 13 diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE 298, de 14 de diciembre)

²⁴⁵ El artículo 7.3 de esa LO dice:

“Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente”

Además el art. 81.3 del RD 1720/2007, de 21 de diciembre, *por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999* exige la aplicación de medidas de seguridad de nivel alto para la custodia de los datos referidos a la salud de los individuos

²⁴⁶ La LOPD define la cesión (art. 4) como toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado

²⁴⁷ Entre las circunstancias para regular la cuantía de las sanciones, el artículo 45.4 de la LOPD enumera la reincidencia por comisión de infracciones de la misma naturaleza. Dado que en el caso que nos ocupa la infracción está contenida en una norma de funcionamiento, se puede considerar que se comete en todos los casos en los que se aplica. Si a esto se une que la secuencia temporal de las norma de las que se está hablando, hace que el la norma sobre vigilancia de la salud debiera haber sido desarrollada cumpliendo las condiciones impuestas por la LOPD, con lo que es ilegal *per se* y puede estimarse un grado mayor de antijuridicidad de la norma y de culpa de la institución se puede suponer que, en caso se imponerse una sanción, esta podría acercarse sensiblemente al máximo permitido.

Podríamos añadir que la clasificación de una información o documentación no es óbice para su conocimiento indebido, como prueban las sentencias del Tribunal Constitucional 196/2004, 70/2009 y 159/2009, entre otras, por lo que no cabe el aducir que el simple hecho de darle una categoría a la documentación generada basta para asegurar que no se difunda la información contenida.

Pero además esta documentación legalmente no puede clasificarse como confidencial dado que, en el Ejército de Tierra, las materias que pueden ser objeto de clasificación figuran en el anexo A de la Instrucción General 9/1989²⁴⁸, y la que nos ocupa no está incluida entre las enumeradas. Esta norma deja la posibilidad de que temas no incluidos en el listado puedan clasificarse, pero tiene que ser autorizado por el Consejo de Ministros, por lo que este procedimiento no se utiliza en la práctica.

Si hablamos del derecho a la vigilancia de la salud en la IT 20/11 el tratamiento dado hace diferencia importante entre el personal civil y el militar. Al hablar del derecho del personal militar dice:

“La vigilancia de la salud en relación a los riesgos a los que pudiera estar expuesto”

Y en el apartado del personal civil:

“Derecho a la vigilancia periódica del estado de la salud, con respeto a la libertad, intimidad y dignidad de los trabajadores”

Es decir, al personal militar se le niega – por el simple procedimiento de no mencionarlos – el derecho a la voluntariedad de los reconocimientos, así como a su intimidad y dignidad con respecto a los mismos, conculcando el artículo 10 y el 18 de la Constitución Española; además al no tener carácter periódico bastaría, en teoría, con pasarlo una sola vez a lo largo de

²⁴⁸ Instrucción General 9/1989 del EME. *Protección de Materias Clasificadas*. Esta norma está clasificada como CONFIDENCIAL por lo que no puede aportarse copia de la misma, ni siquiera parcial.

toda la vida laboral. Y no es muy probable que se piense que el respeto a esos factores pueda ocasionar un menoscabo a la defensa nacional o cualquier otro bien superior cuya defensa corresponda a la institución militar.

B. La Norma Operativa Particular 01/14²⁴⁹

El último texto publicado en este campo es la Norma Operativa Particular (NOP) 01/14 de DIACU, *Vigilancia de la salud laboral en el ET*, firmada el 8 de enero de 2014. Sobre este documento la primera observación a hacer es su origen, dado que se mueve en un campo que como se ha visto había sido trabajado ya por la Dirección de Personal, y ahora la Dirección de Acuartelamiento publica otra norma tratando la misma materia de una forma totalmente distinta.

Siendo la salud laboral un tema relacionado con la prevención de riesgos laborales, es lógico que lo regule el responsable de ese ámbito, la Dirección de Acuartelamiento, pero no se debe olvidar que en las Fuerzas Armadas disponen de un sistema sanitario propio, y que todo lo que afecta a la medicina, llegando incluso al suministro de medicamentos, es competencia suya. En conclusión nos encontramos con una norma emanada de un organismo con competencias como mínimo discutibles sobre la materia, y que no deroga las normas anteriores, cuya autoría corresponde a otro organismo cuyas competencias en el tema en cuestión tampoco son absolutas, ya que se trata de un tema de prevención de riesgos laborales, y el control en esa área, como ya se ha visto, se ha otorgado a la Dirección de Acuartelamientos.

Resumiendo tenemos dos normas de rango distinto, que tratan del mismo tema, emanadas de organismos con competencias no del todo claras sobre la materia, de las que la más moderna es de rango inferior. En función de esa última característica, y aplicando el principio de jerarquía normativa, podríamos pensar que la Norma Operativa Particular 10/14 debe ser

²⁴⁹ Se acompaña como anexo 9 a este trabajo

inválida, manteniendo su vigencia la Instrucción Técnica 14/02, sin embargo el principio de sucesión cronológica nos dice lo contrario, apoyado además por el hecho de que la vigilancia de la salud laboral es una competencia de las disciplinas preventivas, pero no se cumple el requisito *sine qua non* de que la nueva norma sea de rango igual o superior a la existente, dado que una norma de rango inferior nunca puede anular ni modificar a otra de rango superior.

Por lo demás se trata de un remarcable intento de normalizar la vigilancia de la salud del personal al servicio del Ejército de Tierra (laboral, estatutario, funcionario, militar y Guardia Civil que preste servicio en el ET) con parámetros equiparables a los utilizados en el resto de la Administración. Además diseña un procedimiento de priorización de los reconocimientos médicos del personal militar para adaptarse a las mutaciones de la situación económica, sobre la base de las evaluaciones de riesgo realizadas, en la línea de la gestión ideal de la vigilancia de la salud.

Como aspecto negativo cabe destacar que entre los antecedentes no menciona la normativa previa sobre reconocimientos periódicos y no periódicos, lo que no tendría más importancia si no fuera porque al no haberlas incluido sólo contempla tres tipos de reconocimiento (inicial, de reanudación y periódico) entre los que no se encuentra el extraordinario.

En el campo militar el reconocimiento extraordinario puede producirse como consecuencia de uno ordinario o a petición del jefe de la unidad del interesado si éste pierde, a criterio del superior y basándose en la observación diaria, la capacidad física o psíquica de desempeñar su cometido²⁵⁰. En ocasiones la situación observada puede requerir una acción inmediata – como puede ser darle la orden de depositar sus armas particulares en un lugar adecuado para ponerlas fuera de su alcance – que

²⁵⁰ Dado que, con frecuencia, los puestos de trabajo de los militares requieren el uso de armas o determinados tipos de maquinaria especialmente peligrosa, este reconocimiento extraordinario es una herramienta puesta en manos del jefe de la unidad para poder garantizar la seguridad del personal a sus órdenes ante desórdenes psiquiátricos que pueden derivar en situaciones de riesgo para el propio individuo o para los que le rodean.

no puede demorarse hasta la realización del siguiente reconocimiento periódico.

Otro aspecto es que, como tantos textos comentados en este trabajo, vuelve a tratar de forma diferenciada al personal civil y al militar, estableciendo condicionantes al ejercicio del derecho a la salud únicamente para el personal militar lo que, por la intención que destila la norma, debe interpretarse no como una limitación al derecho de los militares, sino como una herramienta para adaptarse a la realidad económica. Esta intención queda patente en el inicio del punto 7 cuando dice que:

“Al contar con un presupuesto muy exiguo para realizar lo indicado en el artículo 14 del RD 1755/2007 sobre vigilancia de la salud, se deben seleccionar los exámenes de salud (...) para los casos en los que sea imprescindible la aptitud para el desempeño de su actividad”

De hecho, al hablar de los reconocimientos voluntarios del personal civil, la NOP 01/14 especifica que “Las Jefaturas de UCO (...) remitirán (...) un listado con el personal que quiere pasar reconocimiento médico...”, lo que supone que antes de realizar ese listado los trabajadores han sido consultados y han podido ejercer su derecho a renunciar a dicho reconocimiento. Sin embargo, al desarrollar el proceso que debe aplicarse con el personal militar, parte de que la situación actual no permitirá realizar todos los reconocimientos por lo que deben priorizarse aquellos que sean “...impuestos por imperativo legal, los que resulten por valoración de situación de riesgo, y los inherentes al puesto de trabajo...” y a continuación se elaboran los listados correspondientes y se tramitan a la Unidad de Coordinación; en ningún momento aparece la mención a una consulta acerca de la voluntad del militar sobre ese reconocimiento, ni tampoco expresión alguna que permita deducir que esa voluntariedad pueda ejercerse²⁵¹. No obstante, como acabamos de ver, aunque no esté definido

²⁵¹ Ver anexo 9

el procedimiento a seguir sí que lo está el carácter voluntario de los reconocimientos, aunque sea de forma implícita.

2.3.- Formación e información

Dos de los deberes fundamentales del empresario respecto de sus trabajadores que son los de formación e información, definidos respectivamente en los artículos 18.1 y 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

(...)

Artículo 19: Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (...)

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos

y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”

Tradicionalmente el personal civil que presta servicios en el Ministerio de Defensa ha desempeñado cometidos poco especializados – como los de ordenanza -, tareas administrativas o bien profesiones que implicaban una formación previa en sus cometidos, procedimientos y normas de seguridad adecuadas –como son fontaneros, electricistas, carpinteros, ... -. Por otro lado el personal militar llegaba a las unidades instruido, al menos en un nivel básico, en los puestos tácticos que debía desempeñar; en cuanto los puestos no tácticos, el personal de tropa recibía instrucción de sus mandos orgánicos, pero por lo general los cuadros de mando debían conseguir los conocimientos necesarios por sus propios medios.

La adecuación a la normativa actual en lo relativo a la información no representa mayor problema que la organización de charlas periódicas respecto a los planes de emergencia y autoprotección de la instalación, que ya desde hace algún tiempo se vienen desarrollando en las instalaciones militares.

Diferente es el caso de la formación, dada la diversidad de puestos de trabajo que puedan encontrarse en el seno de cualquiera de las ramas de las Fuerzas Armadas, con el agravante de que frecuentemente un oficio o puesto de trabajo es desempeñado por una sola persona, no siendo destinado un nuevo trabajador en tanto no quede vacante el puesto ocupado. En un porcentaje elevado de los casos esto equivale a que en la práctica no exista en la instalación nadie capacitado para instruir al nuevo trabajador en los aspectos preventivos de su labor cotidiana.

Si bien algunas autoridades están empezando a tomar cartas en el asunto, la gran variedad de puestos que deben contemplarse convierte el desarrollo de la documentación necesaria en un trabajo ingente que debe afrontarse con soluciones temporales, cómo puede ser el recurso a documentación elaborada por diferentes organismos, en tanto no se consiga

la redacción de textos propios y adecuados en lo necesario a las peculiares características de las instalaciones militares y de la estructura castrense.

A pesar de esto, no se considera conveniente el que cada autoridad – con independencia de su nivel orgánico – desarrolle un material propio. Ya que, como hemos visto repetidamente a lo largo de este trabajo, debemos considerar al Ministerio de Defensa como una empresa, lo razonable es que este tipo de documentación esté normalizado para todos aquellos puestos de trabajo que compartan cometidos comunes. Este cometido, que por lógica debiera ser desarrollado por los escalones superiores del sistema, podría afrontarse de manera alternativa distribuyendo la elaboración de la documentación a los niveles intermedios y, en algunos casos, a los básicos, reservándose el nivel superior la necesaria normalización de los puestos de trabajo basada en las similitudes de sus cometidos, maquinaria o equipos empleados.

2.4.- Coordinación de actividades empresariales en los establecimientos militares

La coordinación de actividades empresariales, que en el ámbito civil se encuentra enunciada como principio general en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y desarrollada en el Real Decreto 171/2004²⁵², de 30 de enero, es el objeto también de las Normas Técnicas de Prevención (NTP) 918 y 919 del INSHT.

En esencia, la coordinación de actividades no es más que la colaboración entre las empresas y/o trabajadores autónomos que comparten un centro de trabajo – de forma permanente o temporal – para el cumplimiento de la normativa sobre prevención. Esta coordinación – que es independiente de la existencia de relaciones jurídicas de cualquier tipo entre las partes – debe efectuarse también con empresas contratadas o subcontratadas y es responsabilidad del empresario titular del centro,

²⁵² BOE 27 de 31 de enero

entendiendo por tal la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo (RD 171/2004. Art. 2).

En la práctica la coordinación de actividades empresariales consiste en la información recíproca sobre los riesgos específicos de las actividades que cada una de las partes implicadas desarrolla en el centro de trabajo y que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades. Este intercambio puede realizarse mediante cualquiera de los medios definidos en el art. 11 del RD 171/2004 o utilizando cualquier otro que se estime conveniente mientras cumpla el objetivo previsto.

En este punto no podemos estar de acuerdo con la opinión expresada por los profesores Vallejo y Lafuente²⁵³ según la cual el empleo como medio de coordinación preferente de personas designadas para realizarla “confirma que la condición de norma pactada (...) redundante en una falta de rigor jurídico”. Entendemos que en el campo de la prevención todos los trabajos deben tener una permanencia en el tiempo, por lo que no pueden reposar sobre procedimientos únicamente verbales; por ello el empleo de personas designadas para realizar la coordinación – entendiendo que se trata de una coordinación directamente sobre las actividades en curso o inmediatas – debemos verlo más como un caso especial de uso del recurso preventivo, pero que en esta ocasión tiene la particularidad de que el riesgo a controlar no es detectado en la propia empresa sino que es aportado como información por un ente externo, como es el representante de la empresa que lo genera.

Los profesores García Ninet y Vicente Palacio²⁵⁴, plantean si “...el centro de trabajo es (...) la unidad productiva con organización específica

²⁵³ VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V. *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Citado, pág. 218

²⁵⁴ GARCÍA NINET, J. (dir.): *Manual de riesgos laborales. (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*: Ed. Atelier, 2012. Barcelona, pág. 180

(...) o hay que optar por seguir un concepto más amplio como el mero del lugar de trabajo...”, dado que este último concepto abarca “todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador...”, su desarrollo nos llevaría fuera de los límites de este trabajo, pero en el campo que nos afecta equivaldría a considerar como lugar de trabajo propio cualquier instalación de la estructura del Ministerio de Defensa, con lo que la coordinación de actividades entre distintos organismos dependientes de él desaparecería como tal. Esto puede no tener demasiada importancia en el caso general, pero ante la existencia de un riesgo específico, sea de la Unidad o del personal que se incorpora a un centro que no es el suyo habitual, o sea ocasionado por este último, no aparece la exigencia de informar que sí que existiría en el caso de la obligatoriedad de realizar una coordinación²⁵⁵.

En lo que respecta al Ejército, y a partir del mencionado Real Decreto, el procedimiento de coordinación con empresas externas al mismo se ha regulado mediante la Norma Operativa Particular (NOP) 04/12 *Coordinación de actividades empresariales*, redactada por la Dirección de Acuartelamiento y firmada el 2 de agosto de 2012²⁵⁶, que se adjunta – extractada en lo que procede – como anexo 10 a este trabajo.

Pero previamente a ésta, el punto 13.5.b del OR7-028 se ocupa también de este tema, pero únicamente en lo relativo a la coordinación con empresas contratadas para la realización de obras dentro de la base. Sorprende que sea el único momento en el que se habla de riesgo grave e inminente, y atribuye *únicamente al jefe de la BAE* la potestad de detener la obra, pero no dice qué hacer si en ese momento esta autoridad no está presente. Se podría suponer que si no está el jefe titular de la instalación

²⁵⁵ Podríamos considerar como dentro de este supuesto el riesgo que representa, o puede representar, el acceso determinadas zonas de un acuartelamiento, como pueden ser los lugares en los que se prueban determinados equipos – como pueden ser los radares o los motores a reacción – o simplemente la cercanía a los rotores de un helicóptero en marcha.

²⁵⁶ EJÉRCITO DE TIERRA - DIRECCIÓN DE ACUARTELAMIENTOS: *NOP 04/12 Coordinación de actividades empresariales*. 2012.

siempre habrá otro al mando de ella, aunque sea de forma accidental, y que sería a él a quién le correspondería esta facultad; pero se trata de personas y una decisión importante y con posibles repercusiones sobre la BAE (ampliación de plazos y presupuesto, molestias en la circulación interior,...) puede hacer que el jefe accidental se retraiga y no quiera tomarla, tal vez hasta que sea demasiado tarde.

El procedimiento que diseña la norma es intrascendente a los efectos que nos ocupan, sin embargo hay algunos aspectos que merecen ser comentados.

El primero es el que representan lo que la NOP llama “órganos técnicos que realizan labores de dirección facultativa de obras”, bien sean las Comandancias de Obras²⁵⁷, o el Servicio Militar de Construcciones²⁵⁸, cuyas competencias y relaciones con los jefes de BAE están reguladas en la Instrucción 55/2011²⁵⁹ del Secretario de Estado de la Defensa, de 22 de julio, titulada *Normas sobre competencias y relaciones de los jefes de las bases, acuartelamientos o establecimientos con los órganos técnicos que en dichas dependencias realizan labores de dirección facultativa de obras*.

Ya en el primer párrafo, la Instrucción establece que toda obra debe realizarse aplicando la normativa en vigor en el ámbito de la edificación y de la contratación pública²⁶⁰ lo que hace que la responsabilidad de la seguridad en la obra no recaiga sobre el jefe de la BAE, sino sobre el director de obra y

²⁵⁷ Son organismos servidos por personal militar con titulación civil de arquitecto, ingeniero, ingeniero técnico o similar, excepto en algunos puestos administrativos. Su misión consiste principalmente en el diseño de proyectos, dirección técnica de obras, y contratación de las mismas.

²⁵⁸ Este organismo, antes independiente, se integró en el Instituto de la Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED) dependiente de la Dirección General de Infraestructuras, que forma parte de la Secretaría de Estado de Defensa (ver organigrama en anexo 2) Tiene como fines fundamentales la ejecución de obras que afecten al Ministerio de Defensa o sean declaradas de interés nacional por el Gobierno, así como de aquellas en las que hubiera quedado desierta la correspondiente licitación, y así lo solicite el ministro correspondiente, o en cualquier caso el de Defensa.

²⁵⁹ BOD nº 153, de 5 de agosto

²⁶⁰ “Toda obra que se realice en una instalación militar, base, acuartelamiento y establecimiento (BAE,s) perteneciente al Ministerio de Defensa debe ejecutarse de acuerdo a la normativa en vigor aplicable en el ámbito de la edificación y de la contratación pública.” (del preámbulo de la Instrucción 55/2011)

el coordinador de seguridad y salud. Esto en principio alivia a las BAE de la necesidad de realizar la coordinación, pero si lo analizamos despacio se verá que esto es así sólo en parte, ya que la responsabilidad de los antes mencionados órganos técnicos se ciñe a la obra, pero no alcanza a los accesos a la misma. De una forma gráfica, toda la zona delimitada por la valla de la obra es responsabilidad de los técnicos, pero entre la entrada al acuartelamiento y esa valla el responsable es el jefe de la instalación.

Entre las actuaciones previas al comienzo de las obras, tratadas en la disposición sexta de la norma, se esboza una coordinación de actividades tanto en el caso de actuaciones fuera de la zona delimitada para la obra, como para los movimientos fuera de esta, pero esas disposiciones parecen resultar escasas y en ningún momento el jefe de la instalación tiene constancia de que el personal que se mueve por ella está correctamente formado en los riesgos a los que se puede ver sometido (y no debemos olvidar estamos hablando tanto de los riesgos que el funcionamiento habitual de la instalación causa al personal de la obra como de los que las actividades de esta – transportes de material, grúas que pueden mover material fuera de la zona delimitada,... – ocasionan al personal que trabaja habitualmente en la instalación) ni a las medidas de protección a aplicar. Sin embargo lo establecido con respecto al plan de emergencias sí que cubre tanto lo legalmente establecido como las necesidades del personal externo instalación.

No parece procedente que se obligue al contratista a realizar dos coordinaciones distintas, una con la BAE y otra con el organismo responsable de la obra siendo que en realidad pertenecen al mismo sujeto jurídico – Ministerio de Defensa –, pero por lo general ninguna de esas dos partes dispondrá de la información necesaria, y con el detalle requerido, para que se pueda considerar realizada la coordinación, de una forma correcta, sólo con su aportación.

Una posible solución sería el que desde las más altas instancias del Ministerio, desde donde tienen autoridad tanto sobre los organismos

dependientes del Ministerio (Servicio Militar de Construcciones) como sobre los pertenecientes al Ejército de Tierra (Comandancias de Obras, bases e instalaciones) se estableciera normativamente un procedimiento en el que en un único acto se realice la coordinación de forma común entre las tres partes afectadas. Esto, que sólo requeriría unos ligeros retoques al texto actual, aportaría ventajas adicionales, especialmente en lo relativo a la seguridad – entendida en el aspecto militar del término – de la instalación, ya que agilizaría los procedimientos y garantizaría que el personal que accede a la obra es conocedor de las implicaciones de su trabajo en un acuartelamiento determinado y de las posibles limitaciones que los requisitos de la defensa nacional impongan a su trabajo, como puede ser el caso de una obra a realizar en un local donde se custodie información clasificada o equipos cuya existencia no pueda ser difundida (como podría ser el caso de determinados equipos de transmisiones o guerra electrónica).

El segundo aspecto a reseñar es el que representan las contrataciones para trabajos de pequeña entidad (frecuentemente contratados directamente por las unidades militares para tareas de mantenimiento de instalaciones), el de los suministros (material de limpieza, cocina, bares, y similares, correspondientes a contrataciones externas o solicitados por la unidad), los contratos realizados de forma centralizada para todo el Ejército, y el desarrollo de determinadas funciones contratadas con distintos niveles de la Administración del Estado, como puede ser la retirada de basuras o el mantenimiento de las líneas de suministro eléctrico o de agua.

Debemos tener en cuenta que el procedimiento está diseñado para funcionar de forma eficaz en un caso general representado por una contratación para una prestación hecha por un acuartelamiento a una empresa de una cierta entidad, y que esa prestación tiene una duración apreciable, y no contempla obras breves, trabajo de autónomos o micro empresas, ni prestaciones de servicios municipales.

Para un pequeño empresario el trámite ocasionado por la aplicación estricta de la norma puede ser una molestia importante que le distraiga de otras actividades más rentables, por lo que a la postre, y especialmente en el caso de obras de escasa entidad y corta duración suelen mostrarse reticentes a aportar la documentación requerida de tal manera que lo habitual es que el trabajo finalice sin haberla realizado. Por otra parte, como esas labores son de interés para las unidades, no sirve de mucho el que el servicio de prevención les conmine a aportarla, dado que saben que se les va a permitir realizarla tanto si la aportan como si no lo hacen.

Para un autónomo, que no está sometido a la normativa de prevención en toda su amplitud, el procedimiento presenta lagunas, o al menos indefiniciones²⁶¹ que hacen el proceso ligeramente más complicado, especialmente por la responsabilidad que asume la autoridad militar correspondiente al efectuar esta coordinación sin seguir estrictamente el procedimiento. La norma está definida de manera rígida y no permite al usuario ningún tipo de iniciativa encaminada a agilizar el proceso, que muchas veces es el principal inconveniente para alcanzar el fin buscado, la coordinación de actividades en el campo de la prevención.

El problema reside en que el usuario no puede flexibilizar la aplicación de esta norma, salvo que se arriesgue a contravenir una orden²⁶² y frecuentemente el autónomo tampoco es conocedor de su responsabilidad en este campo, por lo que no está interesado en que la situación se regularice si eso le va a causar un incremento de la burocracia o de los plazos de ejecución.

El caso contrario es el de un servicio municipal, o una persona contratada por el municipio para un cometido determinado, como puede ser

²⁶¹ Tal vez lo más claro sea que en el caso de un trabajador autónomo la formación e información debe proporcionársela él mismo, y que los equipos de protección no son exigibles.

²⁶² Pero la realidad es que en algunos casos se ha hecho, con el aval del Servicio de Prevención correspondiente, lo cual da una mínima garantía de cumplimiento de la norma y traslada la posible responsabilidad por el incumplimiento al jefe del Servicio que tiene a su cargo la instalación.

la recogida de basuras. En este caso no existe una relación contractual como tal, ya que el hecho de pagar las tasas correspondientes conlleva la ejecución del servicio, de manera totalmente transparente al interesado.

En estos casos la coordinación debiera realizarse a través de los responsables municipales, pero la realidad es que, en los casos de los que se tiene conocimiento, estos han derivado el problema hacia la empresa ejecutora, que no ha proporcionado la información necesaria, provocando la detención del proceso de coordinación. Lógicamente en este tipo de casos no procede prohibir el acceso al recinto, por las repercusiones higiénicas o de otro tipo que el hecho podría tener, unido a que eso no afectaría al contratista – municipio – y el subcontratista – empresa acreditada – va a cobrar lo mismo tanto si realiza el servicio como si no lo hace, por lo que se carece de medidas de presión adecuadas para forzarle a cumplir con los trámites prescritos.

Para estos casos, y otros similares que puedan presentarse, debiera ampliarse la norma mediante un sistema simplificado que permitiera la realización de una coordinación prácticamente instantánea, y sin necesidad de la presencia de representantes de la empresa distintos al operario que realiza la labor, e incluso por parte militar dar los medios para que pueda realizarla el personal que gestiona el control de acceso a la instalación.

Otra posible solución, que afectaría a todo el proceso de coordinación en todos los niveles, sería el uso de una aplicación informática, con una base de datos centralizada a nivel nacional, en la que las empresas y BAE/UCO cargaran la documentación necesaria para la coordinación y la mantuvieran actualizada, quedando entonces el proceso prácticamente reducido a la inscripción de la empresa en la base de datos si no lo está previamente, la comprobación de la existencia de la documentación necesaria para ambas partes en el programa y la carga de la documentación faltante en su caso. En la actualidad existen aplicaciones en este sentido en el ámbito civil – por ejemplo el programa PCAE, desarrollado por la CEOE –,

gratuitas y que algunos centros militares han empezado a utilizar a título particular.

El tercer punto interesante es que el RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales asigna la responsabilidad de la coordinación al empresario titular, definido como la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, o la que realiza la contratación del servicio, según el documento que se consulte²⁶³. Siguiendo el primer criterio, la NOP asigna ese cometido al jefe de la BAE, asimilándolo al titular de la instalación, y equipara al empresario principal con el jefe de BAE/UCO que ha contratado el servicio.

De forma coherente con lo anterior las tareas de la coordinación recaen en el jefe de la BAE, y eso sería lo ideal pero el hecho es que frecuentemente las unidades alojadas en una instalación no comunican al jefe de la misma las pequeñas contrataciones que realizan, o lo que es peor, se efectúan contrataciones centralizadas – incluso a nivel nacional – de las que las unidades no tienen conocimiento hasta que llega el personal correspondiente a realizar la tarea contratada²⁶⁴.

Otra corriente de opinión, a nuestro criterio más ajustada a la realidad, es que la coordinación debe realizarla el órgano que recibe el servicio. Esto tiene la ventaja de que en el mismo momento en que se plantea la firma del contrato puede fijarse el momento y condiciones para la coordinación de actividades, dejando claro para todas las partes implicadas la obligatoriedad de este proceso y que no se permitirá la iniciación de los trabajos en tanto no se haya realizado. Esto nos puede llevar a plantearnos que la relación entre

²⁶³ En el entorno castrense estas dos figuras deben considerarse coincidente al menos a nivel teórico, ya que ante las consultas efectuadas al respecto la respuesta siempre ha sido que el único estamento con capacidad para contratar es la BAE, lo que no se ajusta a la realidad de la vida militar, correspondiendo a un planteamiento teórico que no se sigue en muchos casos.

²⁶⁴ Un caso ilustrativo sería el que el mantenimiento de los extintores de los vehículos de combate se contrata de manera centralizada para todo el país, pero no se comunica a las unidades que tienen ese material, por lo que estas se enteran – o al menos hace poco tiempo era así – cuando el camión de la empresa llega al control de acceso del acuartelamiento.

empresario titular / empresario principal / Jefe de BAE / Jefe de UCO no es constante y unívoca, sino que en determinadas circunstancias debe variar para adaptarse a unas circunstancias específicas²⁶⁵.

Si se mantiene el supuesto actual, en el que la coordinación corresponde a la autoridad que contrata – que como ya hemos dicho, en el modelo teórico coincide con el jefe de la instalación –, incluso permitiendo las variaciones en la relación entre los distintos tipos de empresario y de jefe, el sistema puede ser ideal mientras la contratación se haga en el lugar (BAE) de prestación del servicio, pero el problema aparecerá cuando se realice de forma centralizada para varias instalaciones, dado que la autoridad militar signataria del contrato no dispondrá de la información de detalle para realizar la coordinación.

Una posible solución para este problema sería el definir en todos los casos como autoridad de coordinación al jefe de la BAE, independientemente de quién haya contratado el servicio²⁶⁶, y establecer como un requisito más en el pliego de prescripciones técnicas (PPT) la obligatoriedad de realizar la coordinación de actividades empresariales con todas las instalaciones en las que se ejecuten labores, asociando una penalización en caso de no efectuarla con la antelación necesaria.

Además, se podría conseguir así una reducción de los trámites si la misma empresa va a realizar tareas en distintas UCO alojadas en la misma instalación, que podrían disminuir aún más estableciendo – como ya se ha apuntado – una base de datos centralizada de las empresas que trabajan con el Ejército /Ministerio/Estado en la que figuren los datos para la coordinación.

²⁶⁵ El tema se tratará con más profundidad al hablar de la responsabilidad

²⁶⁶ En el apartado de la NOP que expone el objeto de la misma se afirma que “*El titular de las obligaciones contenidas en la presente NOP será el Jefe de BAE*”, pero el cuerpo de la misma se refiere al caso general de una contratación efectuada por una de las unidades alojadas. Sin embargo no siempre es ese el caso, y la experiencia muestra que son precisamente las contrataciones que quedan fuera del campo de aplicación de esta norma las más difíciles de regular.

Como se puede comprender, el problema presenta muchos aspectos diferentes que convergen en el resultado de hacer frecuentemente poco apetecible el contratar con el Ministerio o, más exactamente, cumplir con las obligaciones derivadas de ese contrato que se relacionan con la prevención. En otras palabras, las empresas quieren contratar, pero no hacer la coordinación de la prevención.

Dado que frecuentemente los contratos tienen una duración temporal limitada – bien sea por finalización del contrato o del servicio a prestar – frecuentemente las empresas se limitan a retrasar la ejecución de la coordinación hasta la finalización del mismo, cuando ya no tiene sentido. Al mismo tiempo muchas veces se trata de bienes o servicios que son necesarios para el desarrollo de las actividades de las UCO, por lo que no puede usarse el procedimiento de impedir la entrada en la instalación a aquellos trabajadores cuya empresa no haya realizado la coordinación previamente.

Ante esto la solución óptima, ya mencionada, parece pasar por la introducción en todos los contratos de una cláusula en el sentido de que el incumplimiento de la normativa de prevención, incluyendo la coordinación de actividades empresariales, sea causa de rescisión del mismo – con la consiguiente penalización por ser un incumplimiento contractual atribuible a la empresa contratada – o, como mínimo, de retención de los pagos parciales pendientes hasta la satisfacción de la norma. Esta última opción debiera llevar aparejada una sanción para evitar retrasos injustificados en la ejecución del contrato.

Otro problema que surge es que en una base pueden encontrarse varias unidades alojadas, con distintos jefes, con lo cual sus actividades pueden interferirse, o causarse riesgos mutuos. En un caso así, y aunque no esté estipulado, se estima que debe realizarse una coordinación de actividades de manera análoga a cuando concurren varias empresas a una obra de construcción. En este caso no haría falta el designar a una persona como coordinadora, ya que podría usarse la cadena de prevención

establecida – Oficinas y Equipos de BAE y UCO – actuando como coordinador el elemento de BAE, representante del jefe de la misma.

Actualmente esto se realiza mediante la publicación en la orden del cuerpo de determinadas actividades, pero eso no garantiza el conocimiento por parte de todos los afectados, ni cubre la responsabilidad al respecto del jefe de la instalación. En cuanto a la coordinación de actividades entre Unidades que se realiza en las Planas Mayores o Estados Mayores, es válida pero limitada, por cuanto se limita a coordinar las actividades, pero no entra a valorar las medidas a tomar fuera de las mismas – por ejemplo el no usar determinadas zonas que pueden resultar peligrosas cuando una unidad está utilizando un campo de tiro – cuya aplicación puede pasar desapercibida para los componentes de otras unidades.

Pero todavía nos queda otro problema. El artículo 24 de la Ley de Prevención²⁶⁷ matiza las responsabilidades del empresario, en lo que se refiere a la coordinación, en función de la actividad que desarrolla (la llamada en el texto de la Ley *propia actividad*), pero en las Fuerzas Armadas se desarrollan, en un momento u otro, prácticamente todas las actividades necesarias para la vida del colectivo. Ante esto no queda claro qué papel debe asumir el responsable de la coordinación – normalmente el Jefe de BAE, como ya se ha visto – con relación a la actividad contratada, es decir, actuar como si fuera coincidente con la propia o no.

Evidentemente la solución pasa por una definición legal de qué actividad o actividades se debe considerar que desarrollan las Fuerzas Armadas, aunque sea únicamente a efectos de aplicación del mencionado artículo, o utilizando otra forma, definir de forma permanente qué papel debe arrogarse el responsable de la instalación al respecto de la coordinación, independientemente de que entre sus misiones se encuentre la actividad o servicio contratado.

²⁶⁷ Desarrollado en el RD 171/2004

Mención específica merece el tema de la responsabilidad administrativa en estos casos y, aunque en un punto posterior se tratará más ampliamente de aquella, debemos remarcar aquí lo que escribe el profesor Sala Franco²⁶⁸:

“Obsérvese que del incumplimiento de la obligación de vigilancia del empresario principal (art.243 LPRL) no se deriva una responsabilidad administrativa independiente de la del empresario contratista o subcontratista incumplidor, sino una responsabilidad administrativa solidaria respecto de una única sanción impuesta a estos últimos. Así, no se sanciona al empresario principal del incumplimiento de su obligación de vigilancia en el caso de que el empresario contratista o subcontratista no incumpla sus obligaciones preventivas...”

Esta condición – que creemos ampliable sin muchos inconvenientes a la responsabilidad civil, sea directa o *ex delictu* – remarca la importancia que tiene la realización de una correcta coordinación de actividades, que garantice al jefe de la instalación que las empresas que acceden a la misma cumplen con todas las condiciones necesarias, evitándole así el tener que asumir responsabilidades indebidas.

²⁶⁸ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2011. Valencia, pág. 281

VII.- PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN. OTRAS OBLIGACIONES DEL ET EN MATERIA DE PREVENCIÓN²⁶⁹

1.- Derechos de participación y consulta

El profesor García Murcia²⁷⁰ afirma:

“Principio básico de toda actividad preventiva es, por lo demás, el derecho de participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa (arts. 14 y 34 LPRL)...”

Este derecho de participación, por lo que respecta a nuestro ámbito de estudio, debemos incardinarlo en el artículo 8 del RD 1755/2007, que establece que:

“El personal incluido en el ámbito de aplicación de este real decreto podrá efectuar las propuestas de actividades preventivas que estime oportunas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Tales propuestas se realizarán de forma individual dirigiéndose a:

- a) La Jefatura de la UCO.
- b) Directamente al Órgano de Prevención de la UCO.
- c) Por cualquier otro canal de participación que se habilite en la UCO.”

A partir de este artículo²⁷¹, la Instrucción Técnica 20/11 pretende integrar la prevención en todos los aspectos de la gestión del Ejército, por lo

²⁶⁹ A este particular puede consultarse también GONZALEZ ORTEGA, S. ET AL O. Cit. página 232 a 237

²⁷⁰ GARCIA MURCIA, J.: Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Thomson-Aranzadi. Cizur Menor, 2003, pág. 36

²⁷¹ La Directiva 02/11 transcribe este artículo de forma errónea en su apartado 8.5 al afirmar que “El Art. 8 de RD 1755/2007 dicta que el personal militar incluido en el ámbito de aplicación de este Real Decreto podrá efectuar las propuestas...” limitando así su

que no se puede obviar el derecho de los trabajadores a la participación y consulta, que es tratado en su apartado 8, en el que se ocupa de forma diferenciada del personal militar y del civil. Esta diferenciación es lógica, dados los factores analizados anteriormente, sin embargo hay algunos aspectos – se podría decir contradicciones internas – que merece la pena resaltar.

La expresión adoptada en la norma para establecer el derecho de participación resulta contradictoria *per se* ya que, al hablar de las posibles propuestas de acciones preventivas establece que “...se *realizarán, de forma individual y por conducto reglamentario, dirigiéndose a:*

- a. La Jefatura de la UCO
- b. Directamente al Órgano de Prevención de la UCO
- c. Por cualquier otro canal de participación que se habilite en la UCO”

Dado que, por conducto reglamentario se entiende la cadena de mando orgánica, está claro que el primer camino no se dirige al Jefe de la UCO, sino que lo más probable será que aquél que tenga capacidad para decidir sobre la materia de la propuesta lo haga, lo que tampoco puede considerarse un defecto de la norma, dado que en realidad lo que se consigue es la buscada mejora de las condiciones de trabajo. Evidentemente si la materia escapa de la capacidad de decisión del Jefe de la UCO, la respuesta lógica por parte de éste debiera ser evacuarla a los escalones superiores con capacidad de decisión. En cualquier caso este es el conducto normal para cualquier petición realizada por un militar, por lo que el mencionarlo en esta IT puede considerarse una reiteración de lo obvio.

Sin embargo la siguiente opción mencionada es el recurso directo a la cadena de prevención. Esto es una solución análoga a la utilizada en el

aplicabilidad al personal militar, lo que sin embargo adecúa a renglón seguido con la normativa la referir al personal civil al RD 1932/1998.

entorno laboral convencional pero, evidentemente, no se corresponde con el hacerlo por conducto reglamentario. Es más, si tomamos la norma al pie de la letra – y se elimina la palabra '*directamente*' dado que si no se hace esta opción no tiene sentido –, la propuesta debería hacerse al superior jerárquico, quien la tramitaría por la cadena de mando hasta el Jefe de la UCO, quien a su vez la derivaría a su órgano asesor que es la Oficina o el Equipo de Prevención.

Y evidentemente tampoco correspondería con el conducto reglamentario la utilización de otros canales que se habiliten en la Unidad, como puede ser un buzón de sugerencias.

Tal vez hubiera sido más oportuno que el redactor de la norma hubiera utilizado la palabra *reglamentado* en vez de *reglamentario*, refiriéndose así a cualquier conducto establecido por orden del mando correspondiente, concepto que parece coincidir más con el espíritu de este artículo.

Por contra, al personal civil – al que bastaría con aplicarle lo establecido en el RD 67/2010, de *adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado* – se le marca únicamente una vía para ejercer este derecho, sus representantes, lo que invalidaría el uso de buzones de sugerencias o el recurso directo al escalón correspondiente de la cadena de prevención.

También se le impide, o al menos no se le autoriza expresamente, el acceso a la cadena de mando ya que no debemos olvidar que, a pesar de su condición de civiles, los trabajadores estarán encuadrados en una Unidad del Ejército y su dependencia la mandará, casi en el totalidad de los casos un militar, y en caso de que no sea así, el civil que la dirija estará integrado en la cadena de mando de una forma u otra.

Esto en lo que respecta al derecho de participación; si hablamos del derecho de consulta resulta como mínimo discriminatorio que, como ya se

ha dicho, esta capacidad únicamente aparezca referida al personal civil, pero al desarrollar las materias sobre las que se debe ejercitar ese derecho copia las que figuran en el artículo 33 de la LPRL, con la única adición de una mención a la superioridad de los intereses o seguridad de la Defensa como valor comparado a los demás factores que deben someterse a consulta.

Así el artículo 33 de la Ley de Prevención establece que se debe consultar al trabajador “...con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”

Que en la Instrucción Técnica aparece completado de la siguiente manera:

“...y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo, *sin que, en ningún caso, se pueda paralizar, retrasar o entorpecer la ejecución de aquellas decisiones que se adopten en función de los intereses o seguridad de la Defensa.*”

En el apartado relativo al personal militar únicamente se desarrolla el derecho de participación, y si bien se contempla la posibilidad de presentación de propuestas de actividades preventivas en ningún momento se hace referencia a la posibilidad de consultar a este colectivo con respecto a sus condiciones de trabajo, lo que hace que pueda interpretarse como una clara vulneración del derecho establecido en la LPRL, ya que no hay ningún motivo aparente que justifique esta limitación.

En este aspecto parece que para el personal militar la omniconsciencia respecto a las condiciones de organización de la

prevención y del trabajo de los subordinados, y en general sobre todo lo relacionado con los aspectos de la prevención mencionados en el artículo 33 de la LPRL, está subsumida entre las cualidades que se requieren para ocupar el puesto de jefe de una instalación, o por desarrollo de la normativa, para cualquier puesto militar.

El otro punto de vista que podría tomarse es que el desconocimiento de su profesión entre los militares es de tal calibre que les incapacita para ser consultados al respecto de las materias que nos ocupan, pero si pensamos que por las vicisitudes de la vida militar el que hoy es subordinado puede ocupar mañana el puesto de responsable, sin necesariamente aumentar su capacitación, veremos el absurdo de este planteamiento.

Dado que evidentemente esto no es así, que los mandos y trabajadores militares tienen las mismas capacidades que los civiles, en lo relativo a sus cometidos, y que el desempeño del derecho de consulta no afectaría para nada al funcionamiento de los Ejércitos ni a las misiones que tienen encomendadas, no se encuentra ningún argumento en apoyo de esta limitación de derechos, que debemos considerar injustificada y contraria a la Ley de Prevención.

Hay que entender la salvedad que hace la norma desde el punto de vista de que en determinadas circunstancias las necesidades de la defensa nacional – o sea, de la colectividad – deban primar sobre los intereses individuales o de un pequeño colectivo, pero no es comprensible que se deje fuera de los derechos de participación y consulta al colectivo más importante de los afectados por la norma sin ningún tipo de argumento. Y esto es tanto más grave cuanto que lo que fija el derecho de consulta es únicamente la obligatoriedad de permitir a los trabajadores expresar su punto de vista respecto a una serie de materias que les afectan directamente, pero en ningún caso se establece que el empresario – en nuestro caso la

Administración – deba aceptar esas opiniones o tomarlas como vinculantes²⁷².

En el artículo²⁷³ *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo*, el profesor Sala Franco concluye afirmando que “...la negociación colectiva todavía está “en mantillas” acerca del necesario desarrollo convencional de la LPRL y de sus reglamentos aplicativos...”. Este comentario alcanza su máxima aplicabilidad en un caso como el que aquí nos ocupa, en el que podemos decir que si bien *de iure* puede considerarse que está al menos esbozada, la realidad es que los instrumentos que debieran servir para el desarrollo de este derecho no han alcanzado – y tampoco creemos que con la estructura y normativa actual lo hagan – un mínimo rendimiento operativo.

2.-Representación

Los derechos de participación y consulta, establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995 para empresas de seis o más trabajadores, como es el caso que nos ocupa, se ejercen a través de la representación de los trabajadores tal y como fija en el artículo 34 de la norma. En el mismo artículo menciona que ese derecho y su ejecución deben adaptarse a las peculiaridades propias de las Administraciones Públicas, derivadas de “... la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que estas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva...” que pueden llevar a “...establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros”

Hasta ahora en ningún momento apunta la posibilidad de separar al personal en función de sus actividades; se podría entender que los ámbitos

²⁷² Como escriben los profesores Vallejo y Lafuente (*Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Citado, pág. 246) “El deber de consulta es una obligación empresarial preceptiva, pero no vinculante”

²⁷³ Incluido en la obra colectiva *Historia de la prevención de riesgos laborales* MTAS/INSHT y Fundación Largo Caballero. Madrid, 2007, pág. 306 a 311

sectoriales a los que se alude en el apartado mencionado corresponden con la áreas de actividad de cada Ministerio, lo que en nuestro caso implicaría que todo el Ministerio de Defensa debería considerarse un sector diferenciado, que comprendería tanto a civiles como a militares.

Pero en el punto 3.b del mismo artículo 34 que estamos comentando se puede leer que “Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva (...) Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal (...) si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad...”. Esto se puede considerar casi una licencia al legislador para establecer grupos diferentes dentro de cada ámbito sectorial, como es el caso del ministerio que nos ocupa, dado que conviven en el mismo dos grupos cuyas actividades tienen, a veces, características muy distintas como son el personal civil y el militar.

Consecuentemente, la representación del personal del Ministerio de Defensa hay que estudiarla desde dos puntos de vista. Por un lado está el personal militar y por otro el civil, uniendo en un mismo grupo todas las categorías ya vistas²⁷⁴, cuya representación sigue los cauces comunes en la Administración General del Estado, marcados tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007) como en el Real Decreto 67/2010 *de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración general del Estado*.

Para el personal civil del Ministerio la representación la ostentan, en lo que respecta a la seguridad laboral, los delegados de prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores. Y son ellos los que se integran en el Comité de Seguridad y Salud como representantes de ese colectivo, frente a los representantes de la Administración, militares en todos los casos de los que se tiene conocimiento.

²⁷⁴ Ver apartado II.2.1

Por cuanto hace al personal militar, nos encontramos con que tradicionalmente no había podido disfrutar de este derecho²⁷⁵, pero con la nueva definición de estos dada en la mencionada Ley Orgánica sobre *Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas* parece abrirse una vía en este sentido. Se autorizan, y aparecen, asociaciones de militares en activo ya que esta norma modifica el régimen de derechos de los militares de forma radical y entre otras modificaciones les permite "...crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos..." (Art. 14.2)²⁷⁶.

En principio puede parecer que estas asociaciones pueden desempeñar un papel similar al jugado por los sindicatos como elementos de presión sobre la administración, pero rápidamente se desmonta esta ilusión cuando en el artículo 16, referido al derecho de petición, puede leerse que el militar sólo lo podrá ejercer de forma individual; más adelante el artículo 28, dedicado a iniciativas y quejas, limita la capacidad de un militar para presentar iniciativas y propuestas a aquellas "...que afecten con carácter general a los miembros de su categoría..." (Art. 28.2)

En cuanto a las quejas, el punto 3 del artículo 28 establece el conducto reglamentario – la cadena de mando – como la forma de tramitación, y para las que se considere que no han sido suficientemente atendidas permite que se presenten "directamente y por escrito, remitiendo copia al jefe de su unidad, ante los mandos u órganos directivos que se determinen reglamentariamente", sin embargo no se tiene conocimiento de que hasta la fecha se haya desarrollado esa determinación reglamentaria de la que habla la norma sea a nivel ministerial o interno del Ejército, y que debiera relacionar los distintos estamentos de las Fuerzas Armadas con las

²⁷⁵ Como ya se ha expuesto, la posición tradicional del estamento militar ha sido que todo cuadro de mando debe preocuparse del personal a sus órdenes y procurar que desarrolle sus cometidos en las mejores condiciones posibles, por lo que se obvia la necesidad de una estructura que vele por los derechos de los trabajadores, siendo ostentada su representación por los jefes orgánicos

²⁷⁶ Evidentemente, dado que si la asociación no fuera para fines lícitos estaríamos frente a un supuesto de asociación ilícita, contemplado en el artículo 515 del Código Penal.

responsabilidades en el campo de la seguridad laboral²⁷⁷, de manera que la única alternativa que le queda al individuo que pretenda ejercer ese derecho es recurrir a la más alta instancia con competencias sobre el tema de que se trate, que por lo que respecta a los riesgos en el puesto de trabajo coincide con la SCPRLET del Ejército u organismos homólogos en las otras ramas de las Fuerzas Armadas. El problema es que las decisiones de estos órganos ante una reclamación no debieran poner fin a la cadena administrativa y, si el afectado se plantea el recurso ante una instancia superior, no queda definido si correspondería a la vía orgánica (Inspección General del Ejército) o funcional (Unidad de Coordinación PRL de la Subsecretaría de Defensa), lo que haría que o bien se regula este asunto antes de responder a la demanda – cosa difícil debido a los plazos de respuesta – o bien se responde a la misma sin especificar la autoridad ante la que corresponde recurrir, colocando al demandante en una situación de indefensión²⁷⁸.

Pero sigamos con el derecho de asociación; según el artículo 14.1 al personal militar le está permitido asociarse para fines lícitos, pero en ningún momento se limita ese derecho a las asociaciones militares autorizadas en ese mismo párrafo.

Sin embargo, el artículo 7 de la Ley fija que:

“1.El militar está sujeto al deber de neutralidad política. No podrá fundar ni afiliarse a partidos políticos y mantendrá una estricta neutralidad pública en relación con la actuación de los partidos políticos.

1. El militar no podrá ejercer el derecho de sindicación y, en consecuencia, no podrá fundar ni afiliarse a sindicatos ni realizar actividades sindicales....”

²⁷⁷ Sí que se ha desarrollado el procedimiento correspondiente a la presentación de iniciativas y quejas (RD 176/2014, de 21 de marzo, *Procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar*, publicado en el BOE 84)

²⁷⁸ Incumpliendo además el artículo 89.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Si asociamos esto con el artículo 12 de la misma norma, en el que se fija que el militar “...no podrá pronunciarse públicamente ni efectuar propaganda favor o en contra de los partidos políticos, asociaciones políticas, sindicatos,...” y con el 13.1 en el que se puede leer que “El militar podrá ejercer el derecho de reunión (...) pero no podrá organizar ni participar activamente en reuniones (...) de carácter político o sindical” queda palpable e insistentemente expresada la decisión, totalmente lógica, de que el militar debe mantenerse en todo momento y circunstancia al margen de las diferentes opciones políticas.

Sin embargo se le exige la misma actitud respecto a las organizaciones sindicales equiparándolas, en la práctica, a los partidos políticos. Esto no es de extrañar dada la simbiosis en la que viven las más importantes de ellas, pero no es necesariamente cierto en todos los casos.

Admitiendo la lógica del postulado de partida del redactor de la norma, no todas las centrales sindicales tienen por qué estar asociadas a (o ser dependientes de) un partido político, es más, las asociaciones profesionales que esta Ley permite crear no están vinculadas a ninguno, ni pueden estarlo ya que representaría una infracción del deber de neutralidad política antes expuesto.

Dadas las condiciones establecidas para la existencia de estas asociaciones, es una lástima no haber dado un paso más para establecer los mecanismos adecuados de representación colectiva del personal militar aprovechando su existencia, aunque eso representara instrumentalizarlas, dado que en el fondo, sus representantes no pretenden únicamente ser portavoces de su propio parecer – que es a lo que les restringe la normativa actual – sino hacerse eco de las inquietudes del colectivo representado y trasladarlas a aquellas instancias con capacidad para resolver lo planteado.

Sin embargo esto no soluciona el problema de la representación en el campo de la prevención laboral, ya que los delegados de prevención en los

que recae se eligen en función del número de trabajadores civiles. Desarrollaremos este tema al hablar de los Comités de Seguridad y Salud.

Por su parte, el OR7-028 crea dos órganos como son la Comisión de Seguridad Laboral y la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales. A la primera le asigna como único Cometido “*promover la seguridad del personal destinado en la BAE*”, e integra en ella a un representante de cada una de las unidades destinadas en la instalación y al delegado de prevención del personal civil. Por la composición adoptada hay que entender que su objetivo es tanto el personal civil como el militar, pero en ningún momento se especifica si es un órgano de asesoramiento al jefe o a las unidades, si su cometido es controlar la aplicación de las normas de prevención o sólo el ser un cauce para transmitir las inquietudes del personal civil, o cualquier otro que pueda imaginarse. Ni siquiera se establece un enlace entre esta comisión y el jefe de la instalación, que a buen seguro resultará implicado tanto en sus deliberaciones como en las posibles conclusiones a las que llegue. En un punto posterior desarrollaremos más ampliamente lo relativo a esta Comisión.

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales la crea en la Unidad de Servicios, sea de base (USBA) o acuartelamiento (USAC), dependiendo del área de apoyo al personal²⁷⁹, e integra en la misma al secretario de la comisión de seguridad laboral – que no ha dicho en ningún momento quién es – del que exige tener formación de nivel medio o superior (que no imparte el ET ni el MINISDEF), o como mínimo conocimientos, en PRL. Curiosamente se da el mismo valor a una persona con *conocimientos en prevención* que a un técnico superior con todas las especialidades; por lo visto para el redactor de este texto son intercambiables, lo que no dice

²⁷⁹ Curiosamente ya que, como se ha comentado en otro punto de este trabajo (VI.1), cuando se instaura la estructura PRL para todo el ET la Sección PRL no se integra en la Dirección de Personal (DIPE) sino en la de Acuartelamientos (DIACU), quedando ligada a la cadena territorial, con lo que su autoridad directa no abarca a todas las Unidades, ni siquiera a todas las instalaciones, de su área de responsabilidad.

mucho de sus esperanzas respecto al futuro – nuestro presente – de esa disciplina en el entorno militar.

Pero de lo que sí era consciente el redactor del texto era de la dificultad de modificar los módulos de plantillas de las Unidades ya que crea esta Oficina de Prevención pero no dice nada acerca del personal que debe dotarla²⁸⁰. Como muestra de esa toma de conciencia, admite una pluralidad de cometidos al sugerir aunar en la misma todo lo relativo a prevención, calidad y medio ambiente, creando una oficina de gestión integral, pero no dice ni su entidad ni qué puestos de la Unidad deben quedar desocupados para activar este nuevo organismo, lo que hubiera sido una forma de obligar a la creación de este organismo y de limitar los cometidos adicionales que su personal debe desarrollar.

El punto 8.4 de la Instrucción Técnica 20/2011 se refiere a los comités de seguridad y salud, retomando textos anteriores de origen civil, para definirlo como un órgano “paritario y colegiado”, sustituyendo donde procede el vocabulario empresarial por el equivalente castrense y adaptándolo a la particularidades de las Fuerzas Armadas. Si comparamos las disposiciones adoptadas por las diferentes normas podemos darnos cuenta de las diferencias, no siempre justificables, que existen entre ellas.

1.- En cuanto a la definición de lo que es el Comité de Seguridad y Salud, todos los textos mantienen redacciones muy similares, con la diferencia lógica del detalle de su campo de actuación.

Como ampliación a esto, la IT 20/11 le asigna de forma explícita las competencias recogidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, que luego transcribe. Esta matización puede ser considerada redundante ya que en la

²⁸⁰ En el ejército, como en la naturaleza, la necesidad crea el órgano y en este caso la obligación legal de la implantación de la prevención ha implicado la creación de unos puestos de trabajo que no estaban contemplados en las plantillas orgánicas, por lo que las unidades no cuentan con personal para ellos. Es de esperar que en próximas modificaciones de las plantillas (se rigen por un ciclo trienal) esta modificación se tenga en cuenta.

definición de su campo de aplicación se refiere al RD 1932/1998, que transcribe literalmente lo dispuesto en el artículo mencionado.

2.- Cuando se define el tamaño de la empresa a partir del cual deben disponer de Comité, los textos – con la salvedad del RD 67/2010 que no trata el tema – mantienen un paralelismo similar al caso anterior, y también aquí la Instrucción Técnica hace una aclaración relativa a que la no existencia de este órgano no exime de la obligación de consulta y participación, que sólo puede justificarse si consideramos la poca tradición que este tipo de elementos tienen en el entorno castrense.

3.- La estructura del comité se trata de manera casi igual en todos los textos especificando de forma progresiva la pertenencia o designación de los representantes de la “parte empresarial”, pero encontramos en la IT la matización de que los representantes del jefe de la UCO son designados por la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa a propuesta de aquel.

4.- En cuanto a la presidencia del Comité, ni la LPRL ni el RD 67/2010 fijan nada, pero el RD 1932/1998 la asigna al “Jefe del establecimiento o persona en la que delegue”, y la Instrucción Técnica amplía este precepto en el sentido de prohibir la elección del presidente por parte del comité.

5.- Una diferencia importante y, en lo que se alcanza, no justificada es la no asunción por parte de los órganos militares de la obligación establecida en el RD 67/2010 de dar una formación específica a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, que no encuentra reflejo en el Real Decreto de adaptación de los capítulos III y V de la LPRL a los centros y establecimientos militares, ni en la Instrucción Técnica desarrollada por el Ejército de Tierra. Esta situación pone al personal civil que trabaja para el Ministerio de Defensa en una clara situación de discriminación con relación al homólogo de otras administraciones cuyos representantes sí que pueden contar con formación específica para desarrollar sus cometidos. No

valoramos la repercusión sobre la representación del personal militar ya que es inexistente.

6.- Sobre las normas internas de funcionamiento del Comité, todas las normas excepto la IT coinciden en que se dota de sus propias normas, pero el texto del Ejército no establece nada al respecto pudiendo dar pie a que estas normas sean redactadas por autoridades ajenas al órgano de representación.

7.- Mayores diferencias aparecen al desarrollar la posible participación en el Comité de Delegados Sindicales, Técnicos de Prevención y otro personal. Una tabla comparativa permitirá ver mejor el enfoque dado en cada texto:

	Delegados Sindicales	Responsa- bles técnicos de prevención	Otros trabajadores de la empresa con especial cualificación o información	Otro personal
LPRL	Participa- rán con voz pero sin voto	Participarán con voz pero sin voto	Participarán con voz pero sin voto cuando lo solicite alguna de las represen- taciones	Órganos y técnicos aje- nos a la em- presa cuando lo solicite al- guna de las representa- ciones
RD 67/2010	Podrán participar con voz pe- ro sin voto	Podrán participar con voz pero sin voto, por lo		Podrán participar con voz pero sin voto los ase-

		que no pueden formar parte del Comité como representantes de la Administración		sores sindicales. Técnicos ajenos a la Administración cuando lo solicite alguna de las representaciones
RD 1932/1998	No los menciona	Participarán con voz pero sin voto	Participarán con voz pero sin voto. Sólo da cabida a personal del establecimiento	No lo menciona
IT 20/11	No los menciona	A petición del comité, con voz pero sin voto	A petición del comité, con voz pero sin voto	No lo menciona

8.- Sobre la periodicidad de las reuniones, tanto la LPRL como su adaptación a la AGE la establece trimestral o siempre que lo solicite alguna de las representaciones, pero los textos aplicables a las Fuerzas Armadas limitan esas reuniones extraordinarias a aquellos casos en los que sean solicitadas existiendo una causa grave y urgente. Esto puede ser motivo de aplazamiento de decisiones que prolonguen situaciones irregulares o indeseables, por lo que se considera que disminuye la labor protectora que este órgano debe desarrollar.

Pero en su definición habitual, estos comités – órganos preventivos por excelencia en el mundo laboral - son paritarios entre empresa y trabajadores, mientras que en las instalaciones militares lo son entre civiles y militares, con lo que se desvirtúa totalmente su razón de ser y se transforman en organismos poco menos que ineficaces en cuanto a la labor de conseguir unas mejores condiciones de trabajo. Además en todos los casos de los que se tiene constancia, el CSS está compuesto por igual número de civiles que de militares, sin acepción de empleo, lo que hace que en algunos centros actúen soldados y cabos como representantes de la Administración siendo que su papel en la misma es de igual calado, e incluso a veces menor, que el de los representados en el otro lado de la mesa.

Ya que sus ocupaciones son las mismas que las del personal civil, pero están sometidos a la disciplina militar, no es esperable de los representantes militares en el CSS una defensa real de sus intereses, y sin embargo carecen de una visión de conjunto sobre la gran cantidad de factores de influencia sobre la seguridad laboral, que pueda hacerles valedores útiles del punto de vista de la Administración en los temas a tratar en las reuniones del comité. Como puede observarse ni siquiera se plantea la posibilidad de que el personal militar en el CSS pueda ostentar la representación del colectivo en materia de seguridad laboral, y la misión que tiene asignada es la representación del Estado.

Consecuentemente con esta situación y con los derechos del personal, es necesario definir una forma de representación del personal militar, con reflejo en el CSS o estamento análogo²⁸¹. Se vislumbran dos soluciones para el problema que surge al tener un colectivo de trabajadores representando los intereses de la Administración:

²⁸¹ Extraña que en ningún momento este documento contemple una representación colectiva del personal militar, y más aún si tenemos en cuenta que en el momento de entrada en vigor de esta norma ya estaba aprobada la existencia de asociaciones para los militares en activo.

1) Permitir claramente la sindicación del personal militar y asignar a los delegados de prevención la tarea adicional de velar por su seguridad

2) Crear una estructura paralela a la de representación del personal civil, para que los militares puedan contar también con ‘delegados de prevención’

La primera puede dar lugar a problemas de disciplina o de fugas de información que pueden llegar a ser importantes para la defensa nacional, por lo que se debe desechar. La segunda opción conllevaría la creación de una estructura que se podría calificar de ‘parasindical’ con un riesgo evidente de crear una cadena de mando paralela, y la necesidad de realizar determinadas actividades por parte de los posibles candidatos que afectarían al buen funcionamiento de las unidades²⁸². Sin embargo, a pesar de esos importantes defectos, es la única que estimamos puede resultar apropiada si se pretende mantener alejado al personal militar de los escenarios políticos/sindicales²⁸³.

Pero esto obligaría a modificar la estructura definida actualmente para los CSS en la línea de dividir las representaciones laborales en dos grupos – civiles y militares – cuya suma total debiera corresponder con el número de representantes de la Administración. Otra solución sería transformar la Comisión en un organismo ‘triangular’ de manera que fueran tres los colectivos representados – civiles, militares y Administración – con igual número de votos para cada uno de ellos, si bien en este caso el peso del sector ‘laboral’ sería el doble del correspondiente al ‘empresarial’, por lo que no se considera que una composición tal mantuviera la equidad que se busca con la estructura definida para este Comité.

²⁸² No se estima la existencia del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas como un factor a considerar ya que sus miembros pertenecen a la estructura de alto nivel de los Ejércitos y no pueden considerarse como representantes de los trabajadores.

²⁸³ Como hemos expuesto anteriormente las asociaciones profesionales pueden servir como germen de la creación de esa estructura, posibilitando además el hacerlo manera tal que se integren perfectamente en los diversos órganos de las Fuerzas Armadas sin necesariamente influir en el funcionamiento de estas. Además ha sido la aplicada en otras naciones de nuestro entorno de referencia, como Francia, Si se hayan trascendido dificultades notables.

El siguiente punto es definir qué empleo o nivel es el mínimo para poder actuar como representante de la Administración en un CSS, teniendo en cuenta que puede ser diferente entre distintos centros dependiendo de las unidades en él alojadas. Para ello, debería analizarse cada caso particular, e incluso dentro de una misma instalación podría llegar a haber distintos niveles mínimos en función del tipo de Unidad de que se trate; esto se simplificaría mucho si se recurriera a los CSS provinciales que apunta el artículo 6 del RD 67/2010 ya que la representación de la Administración podría limitarse a los Jefes de Unidad, ampliándolos con los siguientes en la cadena de mando de cada Unidad o disminuyéndolos hasta alcanzar la igualdad con los representantes de los civiles.

En cualquier caso, esta estructura *parasindical* podría ser utilizada también como medio de encauzar las peticiones e inquietudes del personal militar hasta el Consejo de Personal, del que hablaremos a continuación.

3.-El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas

Una de las aportaciones importantes que hace la Ley Orgánica 9/2011 aparece en el capítulo II de la misma, que habla del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas²⁸⁴ y esto es nuevo, ya que realmente lo que hace es asignar a este órgano una función fiscalizadora respecto a las condiciones de vida y trabajo del personal en las unidades, manteniendo las mismas excepciones que el Real Decreto²⁸⁵⁻²⁸⁶

²⁸⁴ La sesión constituyente de este Consejo tuvo lugar el 29-10-12, quince meses después de su creación.

²⁸⁵ Así como el Real Decreto deja fuera de su ámbito de actuación las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, esta ley excluye del ámbito de actuación del Consejo “las materias relacionadas con decisiones de política de seguridad y defensa, con el planeamiento y desarrollo de los ejercicios u operaciones militares y el empleo de la fuerza”, lo que viene a ser equivalente pero referido no a las actividades *per se*, sino a las decisiones y actuaciones a nivel más elevado.

²⁸⁶ A los Consejos Asesores de Personal de cada ejército, creados por el artículo 151 de la Ley 17/1999 y que se podrían suponer equivalentes al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, se les encomienda únicamente el “analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por los militares profesionales referidas al régimen de personal y a la condición de militar”. Por lo tanto no tiene competencias en materia preventiva

Este es el primer órgano que, como ya se ha visto, tiene una función de supervisión de la prevención en el ámbito de las Fuerzas Armadas, si bien se debe dejar claro que el Consejo no está incluido en la cadena de prevención.

Se constituye el Consejo como el foro adecuado para que las asociaciones profesionales de los miembros de las Fuerzas Armadas se encuentren con los representantes del Ministerio de Defensa para plantear todos aquellos temas relacionados con la profesión, derechos y libertades, régimen de personal y condiciones de vida y trabajo, excluyendo lógicamente lo relativo a política de seguridad y defensa y aspectos operativos.

A similitud de los comités de seguridad y salud, es un órgano paritario entre los representantes de las asociaciones profesionales y los del Ministerio, designados específicamente y entre los que deberán encontrarse los Mandos o Jefes de Personal de los Ejércitos. Está presidido por el Ministro de Defensa o, cuando no asista a la reunión, por el Subsecretario de Defensa.

Pero lógicamente al Consejo no puede acceder cualquier asociación; se les exige una afiliación/representación mínima del 1% si están abiertas a militares de cualquier empleo, del 3% si es exclusivamente de oficiales o suboficiales, y del 1.5% en caso de aceptar únicamente tropa o marinería. Estas cifras deberán cumplirse de forma individual también en caso de integrar a dos de los tres colectivos y pueden ser modificadas mediante Real Decreto para garantizar una adecuada representación.

Según el artículo 49 de la Ley Orgánica 9/2011, sus funciones son las siguientes:

“ ...

a) Recibir, analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por las asociaciones profesionales independientemente de que estén representadas o no en el Consejo.

b) Tener conocimiento y ser oído sobre las siguientes cuestiones:

1. Establecimiento o modificación del estatuto profesional y del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

2. Determinación de las condiciones de trabajo.

3. Régimen retributivo.

4. Planes de formación y perfeccionamiento de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

5. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

6. Planes de previsión social complementaria.

7. Asuntos que afecten a otros aspectos sociales, profesionales y económicos de los militares.

c) Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación, las disposiciones legales y sus desarrollos reglamentarios que se dicten sobre las materias citadas en el subapartado anterior.

d) Recibir información trimestral sobre política de personal.

e) Conocer las estadísticas trimestrales sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias y sobre los índices de siniestralidad, así como los estudios periódicos o específicos que se realicen sobre condiciones de trabajo.

f) Las demás que le atribuyan las leyes y disposiciones generales”

Como ya se ha expuesto anteriormente, se puede considerar que el punto b.2) recoge la mayor parte de la prevención laboral, el b.4) los temas de formación e información, y el e) todo lo relativo a la vigilancia de la salud, quedando el b.7) como “cajón de sastre” para aquellos aspectos residuales que no puedan ubicarse con claridad en el resto de divisiones.

De sus reuniones, ordinarias con carácter trimestral y extraordinarias cuando se convoquen, se redactará un acta que será remitida al Observatorio de la Vida Militar²⁸⁷, pero no se especifica ningún otro tipo de difusión por lo que parece ser, por el contenido de las páginas web consultadas, que las asociaciones asistentes deben redactar su propia acta, lo que puede dar lugar a que diferentes redacciones lleven a los lectores a diferentes conclusiones, y en muchos casos a confusión.

Pero no está claro cómo llegan a este Consejo las inquietudes, preocupaciones y peticiones del personal militar, dado que los vocales del mismo son, o bien autoridades militares de alto nivel – que como ya se ha expuesto no se considera una vía de representación adecuada para estas actividades – o bien las asociaciones profesionales, que no pueden desarrollar acciones sindicales ni presentar peticiones colectivas.

Una posible solución pasaría por establecer una estructura *parasindical* tal y como ya se ha desarrollado en el punto anterior, que ostentara la representación del personal militar en este organismo y que podría utilizarse también a niveles más bajos como el Comité de Seguridad y Salud.²⁸⁸

4.-La Junta de PRL y la Comisión de Seguridad Laboral

Tal parece que el hecho de que el personal militar en la práctica queda eliminado del Comité de Seguridad y Salud no ha pasado

²⁸⁷ No ha sido posible encontrar una forma de acceder a estas actas a través de internet (acceso el 16-11-13) y la información sobre las sesiones debe obtenerse de las páginas web de las asociaciones profesionales asistentes.

²⁸⁸ Camino seguido por Francia, como ya hemos comentado

desapercibido a algunos estamentos del Ejército, dado que se han establecido dos organismos con funciones similares a las del CSS pero integrados por personal militar, al menos en parte.

Estamos hablando de la Comisión de Seguridad Laboral, creada en el punto 13.4 del ya analizado OR7-028 Jefe de BAE y de la que ya hemos hablado al tratar los derechos de participación y consulta, y de la Junta de Prevención de Riesgos Laborales, que aparece en el Anexo A de la NOP 06/12 de DIACU *El plan ordinario de prevención de riesgos laborales*²⁸⁹, que realmente no es más que un modelo del documento que a tal efecto deben elaborar por todas las BAE del Ejército de Tierra, como establece al definir su objeto y ámbito de aplicación.

En lo que respecta a la primera, tanto su composición como su misión están muy claras en el texto de creación, donde se puede leer:

“El objeto de esta comisión será reunir un representante de cada una de las unidades destinadas en la BAE, preferentemente aquellos que desempeñen puestos técnicos, y el delgado de prevención del personal civil, para promover la seguridad laboral del personal destinado en la BAE”

Dado que se trata de un organismo interno a la BAE, y que debe dotarse de sus propias normas de funcionamiento, es posible considerar esta composición como orientativa, de manera que se pueda incrementar el número de representantes por unidad, vincular ese número al tamaño de ésta o a las actividades que desarrolla incorporar al jefe de los servicios médicos o al técnico de prevención y, en general, abrirla de forma permanente o esporádica a cualquier persona que pueda aportar algo en el campo de la seguridad laboral. Es un organismo eminentemente técnico, cuyo papel no está explicitado pero puede interpretarse por la estructura adoptada que consiste en coordinar las medidas de seguridad laboral a

²⁸⁹ Dado que se trata de un documento con escasa trascendencia para lo que nos ocupa, no se considera procedente su inclusión como anexo, transcribiendo únicamente la parte de interés del mismo en el cuerpo del trabajo.

aplicar en todas las unidades alojadas en una instalación; sin embargo esas medidas deberán siempre ser de alcance limitado si no cuentan desde su inicio con el beneplácito e impulso de los jefes de aquellas o incluso del jefe de la BAE. Para lograr eso se ven dos caminos, ninguno de los cuales parece haber sido implantado en la idea de esta comisión.

El primer camino consistiría en hacer partícipes a esas autoridades de las deliberaciones y decisiones de la Comisión, integrándolos en la misma, lo que obligaría a definir su papel dado el carácter eminentemente técnico del resto de los integrantes. El segundo camino, tal vez preferible, consistiría en hacerla depender de una de las secciones de la Plana Mayor o Estado Mayor que asesore el jefe de la BAE, e incluso incorporarla al mismo como un elemento más, asumiendo entonces un papel netamente asesor, en consonancia con el jugado por el resto de la estructura preventiva (Negociados, Servicios, Oficinas y Equipos), pero que en determinadas circunstancias podría presentar una disparidad de criterios con la operativa debido a que su objetivo fundamental no estaría en lograr la máxima operatividad de las Unidades sino en conseguirla en el nivel más alto que fuera compatible con la máxima seguridad del personal. Esto obligaría a incorporar a los integrantes de la cadena de mando a la comisión para evitar, o al menos minimizar, esta divergencia haciéndoles partícipes de las decisiones u opiniones desde su gestación, pero teniendo siempre en cuenta que en cualquier caso el poder de decisión recaería en el jefe de la instalación.

En cuanto a la Junta de Prevención de Riesgos Laborales, como ya se ha dicho aparece en una Norma Operativa Particular de la Dirección de Acuartelamiento, pero no en el cuerpo de la misma, donde procedería desarrollar su composición y misiones, sino en su anexo A que no es más que un modelo del documento a elaborar por todas las instalaciones pertenecientes al Ejército.

Dejando de lado la procedencia o no de crear de esta forma un organismo de este tipo, cuya labor tiene incidencia directa en las condiciones

de trabajo del personal de la instalación, es imprescindible el analizar su estructura y misiones dado que hay áreas en las que va a confluir con otros elementos del sistema ya analizados.

El punto 9.5 del anexo se ocupa de esta Junta en los siguientes términos:

“El Jefe de BAE organizará una Junta de PRL de la misma. La finalidad de esta Junta será la de constituirse como primer órgano de asesoramiento en materia PRL para el Jefe de BAE. En su seno se analizarán todas las propuestas e iniciativas que en esta materia se generen en la BAE.

La Junta tiene como Vocales natos a todos los Jefes de UCO,s alojadas y al Jefe del SVPRL asignado a la BAE. Es presidida por el Jefe de la BAE como máxima autoridad y primer responsable de la actividad PRL en la misma. Podrá ser convocada a nivel de representantes, en cuyo caso la presidirá el Jefe de la USBA/USAC –o persona en quien delegue el Jefe de BAE en caso de no existencia de Unidad de Servicios-. En todo caso el Jefe de la Oficina/Equipo PRL de BAE actuará como Secretario y podrá ser convocado personal específico, con voz pero sin voto, cuando por su cualificación sea requerido por los temas a tratar.

Su convocatoria se realizará al menos una vez por trimestre y en ella se tratarán las propuestas que en esta materia se reciban del personal militar -a través de los Jefes de UCO y las conclusiones alcanzadas en las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de las UCO,s alojadas -caso de su existencia-, así como cualquier otro asunto propuesto por los Vocales o por el propio Presidente.

De cada reunión se levantará acta para constancia y seguimiento de los puntos tratados. El original quedará archivado en la Oficina/Equipo PRL de BAE y una copia de la misma será difundida a los Vocales, así como a la correspondiente SUIGE/NGDO. PRL

La organización y funcionamiento de esta Junta será de aplicación para todas las BAE,s con carácter independiente a que exista o no el Comité de Seguridad y Salud Laboral -que es un órgano consultivo y de participación exclusiva del personal civil, regulado por ley-.”

Al constituirse como el primer órgano de asesoramiento en materia PRL asume un papel que, hasta el momento, estaba asignado al Servicio de Prevención. No puede considerarse una asunción impropia de las funciones dado que el jefe del mismo – que como ya se ha visto es su único integrante – forma parte de la Junta, pero sí que extraña que en un órgano de asesoramiento, en una materia de carácter eminentemente técnico, y cuyo personal tiene una exigencia de formación especializada de un nivel relativamente elevado, sólo haya un integrante con titulación específica (como ya se ha expuesto anteriormente, el personal de la Oficina PRL de BAE no tiene exigencia de ella para ocupar ese puesto). Esta circunstancia ya pone a la prevención en clara inferioridad frente a otros intereses o circunstancias en caso de votación, lo que vuelve a poner en cuestión la importancia real que esta materia tiene para el estamento militar.

Si su cometido es analizar todas las propuestas e iniciativas que se generen en la BAE, lo lógico sería que estas provinieran de la Comisión de Seguridad Laboral, donde se reúne el personal técnico, y se recibieran acompañadas de los necesarios informes, pero no es así, y parece como mínimo paradójico que el análisis de las propuestas, para proporcionar al jefe elementos de juicio en los que fundamentar su decisión corresponda a un estamento sin conocimientos específicos sobre prevención – excepto uno de sus miembros que, como se ha visto está en franca minoría con respecto al número de integrantes – ni necesariamente sobre las actividades a las que corresponden las medidas propuestas.

En el tercer párrafo establece que en las reuniones se analizarán las propuestas recibidas del personal militar, pero únicamente aquellas que se tramiten a través del conducto reglamentario, lo que contradice la pluralidad de vías que abre la IT 8/2011, y en caso de que en la BAE no exista Comité

de Seguridad y Salud deja sin efecto el derecho de participación del personal civil, dado que no se ha definido una vía adecuada equivalente para que sus propuestas se tomen en consideración.

En el último párrafo establece que todas las BAE deben disponer de esta Junta, pero dado que el documento en el que aparece es simplemente un modelo del Plan Ordinario de Prevención a elaborar por cada instalación, no se entiende si se pretende con esto ordenar su creación o únicamente se trata de un error en el proceso de elaboración del documento que ha hecho desaparecer la mención a este organismo en el cuerpo del documento, quedando únicamente el mencionado anexo.

Esta opción parece ser la más probable, y debemos asumir que el texto relativo a la Comisión se redactó inicialmente para ser integrado en el cuerpo de la norma, pero por favorecer la brevedad del documento se eliminó del mismo toda referencia a este organismo y, convenientemente modificado, se trasladó al anexo. Consecuentemente ese anexo no debe ser considerado como un modelo orientativo sino como una norma a cumplir y un formato a aplicar estrictamente, por lo que no puede asumirse la existencia de la Comisión como una obligación, que es el sentido que se le está dando actualmente.

VIII.- CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RESPONSABILIDADES ASOCIADAS

En el mundo laboral, el control del cumplimiento de la normativa relativa a prevención de riesgos laborales recae sobre las Inspecciones de Trabajo, es una labor que en buena parte viene a cubrir la carencia de mentalización de muchos empresarios hacia la prevención, que hace que escatimen los recursos destinados a estas medidas. Además en caso de incumplimiento, las sanciones que pueden recaer sobre los responsables no son despreciables, sirviendo realmente como instrumento coercitivo para obligar al cumplimiento de la ley.

Pero en la Administración Pública no hay sanciones que afecten directamente a la cuenta de beneficios ya que sus funciones no los producen – al menos no están dirigidas primordialmente a esa finalidad – por lo que la función inspectora está desposeída de una parte importante de su poder coercitivo. Dada esta falta de coacción el único argumento externo al que se puede recurrir – al menos en principio dado que la responsabilidad sigue existiendo – es el convencimiento personal de la bondad y necesidad de aplicar la normativa.

Pero sea por convencimiento o por imposición de la norma, en las Fuerzas Armadas nos encontramos otro problema como es el que, durante muchos años, una parte importante de los textos legales excluían de su campo de aplicación a este colectivo, remitiendo en el mejor de los casos – y muchas veces con un criterio demasiado optimista – a la normativa interna.

Esto ha cambiado y ahora las exenciones de la aplicación de la ley se encuentran principalmente referidas al cumplimiento de las misiones asignadas al colectivo militar, sin embargo, como ya hemos visto antes, es

difícil romper la inercia de la costumbre, especialmente en una institución fuertemente jerarquizada como son las Fuerzas Armadas.

Esto obliga a establecer unos mecanismos de control análogos a los existentes en el mundo laboral normal, o mejor dicho, en el resto de la Administración dado que funcionarios, laborales y estatutarios son comunes a todas las instancias de la misma, y la única diferencia debería encontrarse en cuanto se refiere al control de las condiciones de trabajo de los militares.

Llegados a este punto, y partiendo de que par que exista un auténtico control sobre las condiciones de trabajo éste deber ser realizado por un organismo externo a aquel cuya fiscalización interesa, encontramos tres organismos que pueden desempeñar una función tal referida al Ejército de Tierra, e incluso podemos decir que al conjunto de las Fuerzas Armadas.

1.-El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas como organismo de control

Ya hemos hablado antes del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, creado en el capítulo II del Título III de la Ley Orgánica 9/2011 y cuyo reglamento aprueba el Real Decreto 910/2012²⁹⁰. Este organismo, bajo la presidencia del Ministro de Defensa incluye tanto a representantes del Ministerio como de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y es similar, al menos en estructura, a las mesas sindicales.

Entre las funciones que tiene asignadas se encuentra el tener conocimiento y ser oído respecto a la determinación de las condiciones de trabajo, los planes de formación y perfeccionamiento de la enseñanza en las Fuerzas Armadas (que se supone deben incluir la formación oportuna el prevención²⁹¹) y aquellos asuntos que afecten a otros aspectos sociales, profesionales y económicos de los militares, lo que viene a ser algo similar a

²⁹⁰ Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el *Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas*. (BOE 139, de 11 de junio)

²⁹¹ Así lo establece el artículo 9.a del RD 1755/2007

la psicopsicología aplicada al personal militar, en su entronque con la sociedad civil²⁹².

Por si con lo dicho hasta aquí no hubiera quedado bastante claro que la supervisión de la prevención en las Fuerzas Armadas es uno de los cometidos del Consejo, también se le asigna como misión el “conocer las estadísticas trimestrales sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias y sobre los índices de siniestralidad, así como los estudios periódicos o específicos que se realicen sobre las condiciones de trabajo”, es decir, el conocimiento sobre la vigilancia de la salud y la siniestralidad laboral.

Además le asigna como función el informar sobre las disposiciones legales y sus desarrollos que afecten a todos esos aspectos pero, subraya el artículo, con carácter preceptivo y previo a su aprobación. Esto va a requerir una labor constante de seguimiento del proceso generador de la normativa legal, tanto a nivel nacional como autonómico y local, dado que una modificación en cualquiera de esos niveles puede afectar directamente a los aspectos sociales de la vida del personal militar en cuanto miembro de la sociedad.

2.-El Observatorio de la Vida Militar

Otro órgano del que podríamos considerar que tiene asignada una misión de control en lo referente a la seguridad laboral del personal de las Fuerzas Armadas es el Observatorio de la Vida Militar, creado por la Ley Orgánica 9/2011 (artículos 53 a 56) y al que deben remitirse las actas de las reuniones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas. En el artículo 53 se le define como un órgano colegiado, adscrito a las Cortes Generales, con misiones de carácter asesor y consultivo en los aspectos relacionados

²⁹² Al respecto de esta rama de la prevención, debemos reconocer que, dados los sistemas de provisión de destinos empleados, que asignan en muchos casos puestos específicos, el aplicarla en el trabajo diario y en las relaciones de grupo resulta poco menos que imposible, especialmente a partir de determinados empleos.

con la condición de militar y la forma en la que el Estado vela por los intereses de los integrantes de las Fuerzas Armadas.

Entre las misiones que se le asignan en el siguiente artículo figura en primer lugar el “Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales por los miembros de las Fuerzas Armadas.” (Art. 54.1.a)

Está compuesto por nueve personas, cinco elegidas por el Congreso de los Diputados y cuatro por el Senado, que deben ser designados según normas muy exigentes (mayoría absoluta y apoyo de, al menos, tres grupos parlamentarios en cada Cámara) para un periodo de cinco años. Además, durante ese periodo no pueden mantener cargos de representación política, lo que, unido a que estos puestos no son retribuidos, puede ayudar a que los miembros del Observatorio mantengan una adecuada independencia de los poderes públicos, que les permita cumplir sus cometidos con un alto grado de objetividad.

A este personal le apoya un órgano de trabajo permanente, proporcionado por el Ministerio de Defensa, que debe sustanciar los trabajos a realizar y dar continuidad a los mismos fuera de las reuniones del Observatorio – dos anuales como mínimo – así como permitir un adecuado seguimiento de aquellas materias en las que entiende.

Aun siendo encomiable la existencia y labor de este órgano, podemos plantearnos su utilidad real en el campo de la prevención de riesgos laborales ya que, siendo sus cometidos de asesoramiento y consulta carece de la capacidad directa de influir sobre las condiciones de trabajo. Podrá objetarse que no es ese el cometido pretendido pero, dado que los componentes del Consejo de Personal pertenecen a dos sectores que, en algunas circunstancias pueden mantener posturas contrapuestas en asuntos de importancia, y que esos desacuerdos o discusiones deben quedar reflejados en el acta de la correspondiente reunión, el que el Observatorio – formado como se ha visto por personal ajeno a las Fuerzas Armadas –

pueda adoptar un papel arbitral serviría para facilitar un eventual acuerdo o, al menos, una suavización de las posiciones.

3.-La inspección de trabajo en las instalaciones militares

La inspección de trabajo en una instalación militar está fuertemente influida por la existencia en el mismo centro de personal militar y civil, e incluso dentro de esta última categoría podemos encontrar a personal perteneciente al Ministerio de Defensa – u otro tipo de empleados públicos como los profesores de los Centros Universitarios de la Defensa – y otro trabajando para las distintas empresas privadas encargadas de la gestión de los servicios en la instalación, como pueden ser cocina, bar, peluquería, etc.

La primera referencia al entorno militar que encontramos en la normativa referida a las Inspecciones de Trabajo es el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*²⁹³, cuyo artículo 2.2 establece que:

“... los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas, así como los centros de trabajo y establecimientos militares dependientes de la Administración militar, quedan exceptuados del ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma”²⁹⁴

Para el personal dependiente de la Administración, la primera norma a aplicar, al menos para los civiles, es el Real Decreto 707/2002, de 19 de

²⁹³ BOE 40

²⁹⁴ El párrafo anterior a esta cita la refiere al artículo 4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (actualmente la Ley 23/2015), y se encuentra repetido casi literalmente en el artículo 19.2 de la misma.

julio²⁹⁵, *Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado*, pero en su artículo 2.3 podemos leer:

“Los centros y establecimientos militares y las actividades a que se refiere el artículo 3.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Reglamento y respecto de los mismos se estará a lo previsto en su normativa específica...”

Es decir, declara que no es aplicable en las actividades exentas de la legislación preventiva, cosa lógica, pero además deja fuera de su campo de aplicación a centros y establecimientos militares como un todo, sin diferenciar al personal cuyo puesto de trabajo están en esas instalaciones, sean civiles o militares.

Pero enseguida se hizo evidente que esto causaba un problema al impedir la acción inspectora sobre las empresas que desarrollaban su actividad en instalaciones militares, por lo que el año siguiente se publicó la Orden PRE/2457/2003, de 29 de agosto, *por la que se aprueba la Instrucción sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares*, en la disposición primera de su anexo establece que “El ámbito funcional de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en centros, bases o establecimientos militares, se limitará a las empresas que mediante contrato de suministro, concesión o de cualquier otra clase estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material o la realización de obras o ejecución de servicios para la Administración Militar...”

Esta actuación está supeditada a las posibles servidumbres debidas a factores de influencia en la seguridad y defensa nacionales, por lo que en

²⁹⁵ BOE 182, de 31 de julio

casos extremos se podrá negar al inspector de trabajo el acceso a la instalación; en cualquier caso se preceptúa que esté permanentemente acompañado y que, en caso de observar algún incumplimiento de la normativa laboral por parte del estamento militar deberá ponerlo en conocimiento del jefe de la instalación, quien lo deberá trasladar a la instancia competente del Ministerio.

Es decir, que la inspección de trabajo es competente sobre las empresas contratadas y subcontratadas que desarrollen sus servicios, en todo o en parte, en el interior de una instalación militar. El problema surge con el personal del Ministerio ya que, como hemos visto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no tiene competencias en las instalaciones militares. En esta línea, el RD 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares, en su artículo 5.d habla de “el órgano encargado de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Ministerio de Defensa”, por lo que parece que tampoco el legislador tenía claro quién debía desarrollar ese cometido y recurrió a una indefinición basada en la lógica suposición de la existencia de tal órgano en el seno del Ministerio.

Esta suposición es totalmente lógica, ya que es difícilmente comprensible que no exista un control en este sentido, y sin embargo, como hemos visto, el personal militar ha estado tradicionalmente excluido de la normativa laboral cuya supervisión es cometido de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, dada su condición de miembro de la población laboral esta situación debe modificarse, a la luz de la normativa mencionada hasta aquí.

Este personal, o mejor dicho, sus condiciones de trabajo, deben poder ser controladas por un tercero, y de eso se ocupa de Instrucción 74/2011²⁹⁶, de 5 de octubre, atribuyendo las competencias correspondientes a los órganos de inspección de la Subsecretaría de Defensa y a los Mandos o Jefaturas de Personal que los Ejércitos. En cuanto al ámbito de actuación, los primeros ejercen su función en su correspondiente ámbito competencial y en todo el ámbito del Ministerio, mientras que los segundos solamente desarrollan sus cometidos en su correspondiente ejército.

La expresión *personal de las Fuerzas Armadas* utilizada en el título de la norma, aparece limitada en la disposición segunda al personal militar, quedando fuera de su campo de aplicación el personal civil al servicio del ministerio.

En cuanto al objeto de las inspecciones, definido en la disposición mencionada ut supra como “...comprobar el grado de cumplimiento del régimen del personal militar y (...) evaluar las condiciones de las instalaciones de las Fuerzas Armadas...” introduce un nuevo factor de duda al evaluar las instalaciones, dado que en las mismas trabaja tanto personal militar como civil. Es difícil pretender que la intención del legislador fuera el que la evaluación se limitará a las instalaciones empleadas por personal militar, por lo que indirectamente el resultado de estas inspecciones afectará también las condiciones de trabajo de personal civil.

Por lo que respecta a los riesgos laborales, al desarrollar el contenido de las inspecciones el texto se limita a mencionar que dentro de la evaluación de las condiciones de trabajo se debe contemplar la normativa de prevención de riesgos laborales.

El texto no vuelve a tratar el tema y en la guía de inspección que le acompaña como anexo únicamente se encuentran tres preguntas referidas a

²⁹⁶ Instrucción 74/2011, de 5 de octubre del Subsecretario de Defensa por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos (BOD 201, de 14 de octubre)

la seguridad laboral. Dos de ellas se encuentran en el apartado correspondiente al análisis de las condiciones de trabajo; la primera se refiere a las condiciones ambientales y la segunda a la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La tercera cuestión aparece en el apartado correspondiente al vestuario y equipo y plantea si el existente es el “necesario para realizar las actividades habituales con un nivel de seguridad aceptable”.

Dado que la estructura del cuestionario sólo permite tres respuestas (sí, no, regular) es difícilmente comprensible que cualquiera de las dos primeras opciones pueda darse como respuesta a la pregunta relativa a la aplicación de la normativa. Por otro lado al tratar el vestuario, en el que debemos considerar incluidos los equipos de protección, limita la extensión de la pregunta a las actividades habituales y a la obtención de un nivel de protección aceptable, dejando fuera a aquellas tareas que se desarrollan esporádicamente de manera independiente a los riesgos que impliquen, así como la búsqueda del mayor nivel de protección posible al que se está legalmente obligado.

Vista la fragilidad de este sistema, nos queda como asignatura pendiente la discusión de la normativa aplicable en una inspección de trabajo que afecte al personal civil del Ministerio así como la determinación de las autoridades competentes para ello.

En el Real Decreto 1932/1998, y concretamente en el artículo 5.2.a – que traslada lo dispuesto en el artículo 36.2.a de la Ley 31/1995 – encontramos que una de las facultades de los delegados de prevención es “Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de medio ambiente de trabajo así como a la Inspección de Trabajo en el Ministerio de Defensa en las visitas y verificaciones que se realicen en los establecimientos...”.

Podemos deducir de este texto que en el seno del Ministerio de Defensa existe, o podría existir, una inspección de trabajo propia, pero en el

organigrama del Ministerio no aparece tal órgano. Si nos retrotraemos al Real Decreto 2205/1980²⁹⁷, en su artículo 75.4 se fijan las competencias de las Secciones Laborales de los Cuarteles Generales de los Ejércitos; estos cometidos son transferidos – junto con el personal y la documentación – mediante la Orden Ministerial 42/1985²⁹⁸ a la Sección Laboral del Ministerio de Defensa, que hasta entonces tenía únicamente una misión de coordinación, por lo que en la actualidad todo lo relativo a las inspecciones de trabajo en el seno del ministerio se encuentra centralizado en una única oficina²⁹⁹.

Las indagaciones efectuadas en el seno del Ministerio han llevado a identificar al jefe del Área Jurídica de la Subsecretaría de Defensa/Subdirección General de Personal Civil como única persona autorizada en el Ministerio de Defensa para actuar como inspector de trabajo en lo que respecta a personal laboral y estatutario.

El problema surge a la hora de determinar quién ejerce las funciones de inspector de trabajo en lo relativo al personal funcionario, dado que toda la normativa vista hasta ahora, de una forma u otra, lo deja fuera de su campo de aplicación, dado que solamente se aplica a las relaciones entre empresarios y trabajadores, laborales, y no a las relaciones de derecho administrativo de los funcionarios públicos.

²⁹⁷ Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo de personal civil no funcionario en los establecimientos militares (BOE 251, de 18 de octubre)

²⁹⁸ Orden Ministerial 42/1985, de 10 de julio, por la que se integran en la Sección Laboral Central las Secciones Laborales de los Cuarteles Generales

²⁹⁹ La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 7) STS 801/2003, de 10 de febrero de 2003, ante un recurso de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo, confirma la exclusión de los centros de trabajo y establecimientos militares de la acción inspectora convencional, estimando que al ser centros de trabajo afectos a la defensa nacional existen razones suficientes para mantener las excepciones establecidas, máxime teniendo en cuenta que no existe una separación absoluta de la Inspección ya que en el artículo 4.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de inspección de trabajo y seguridad social (BOE 274, de 15 de noviembre) establece que “No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma.”, por lo que los inspectores de trabajo deben ejercer sus cometidos en las materias no reguladas por la normativa militar.

El control de las condiciones de trabajo de los funcionarios se realiza mediante las Inspecciones de Servicios que deben existir en cada departamento ministerial y comunidades autónomas apoyado en un escalón superior por una inspección dependiente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas cuyas competencias serán más generales.

Por lo que respecta al Ministerio de Defensa, si bien en su Órgano Central existe un departamento llamado Inspección de Servicios no tiene las mismas competencias que los homónimos de los demás ministerios ni ejerce los mismos cometidos y en la práctica es la Subdirección General de Personal Civil, concretamente su Asesoría Jurídica, la que debe asumir el papel de inspección de trabajo³⁰⁰.

Vemos que el papel inspector sobre la actividad laboral se ejerce por varios organismos sobre distintas categorías de personal que, sin embargo, pueden realizar la misma actividad y están sujetos a una misma normativa laboral. Esto puede ocasionar distintas sanciones por un mismo hecho que afectase a distintas categorías de personal, vulnerando el principio *no bis in idem*, ya que se trataría de diferentes autoridades sancionando el mismo hecho en base a la misma normativa. La circunstancia no es privativa de la entidad militar, sino que se comparte con el resto de la Administración aunque con menos amplitud al no contar con personal específico.

Dado que las condiciones de trabajo tienen poco que ver con que a relación del trabajador con la Administración sea contractual, estatutaria o de cualquier otro tipo, o incluso con su pertenencia a uno u otro régimen de la Seguridad Social, el hecho de multiplicar los organismos inspectores puede entenderse como una complicación innecesaria. Ante una eventual, y en principio deseable, unificación, las únicas salvedades que cabría hacer en cuanto a su actuación en instalaciones o actividades militares, son su

³⁰⁰ Esta asignación de funciones fue confirmada al autor por el teniente coronel jefe de la Asesoría Jurídica de la Subdirección General de Personal Civil de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa (D. José Manuel del Álamo y del Arco) en correo electrónico de fecha 16 de julio de 2014

limitación al campo de aplicación del RD 1755/2007 y la supeditación a las posibles circunstancias limitativas fruto de las necesidades de la Defensa Nacional, que ya están recogidas en la Orden PRE/2457/2003

4.- La responsabilidad³⁰¹

4.1 La responsabilidad de la Administración Pública en materia de prevención de riesgos laborales

Las referencias que la normativa sobre prevención hace a la figura del empresario como responsable deben entenderse extensivas a las Administraciones Públicas en cuanto a su papel de empleador y, por lo tanto, responsable de las condiciones de seguridad y salud del personal a su cargo.

Centrándonos en el campo de la seguridad laboral, y de las particularidades de la aplicación de la normativa correspondiente en el ámbito de las Administraciones Públicas, es imprescindible tener en cuenta que la normativa sobre prevención se aplica a toda la fuerza laboral del país, según establece el artículo 2.1 de la Directiva 89/391/CEE, por lo que el empresario o figura equivalente es siempre responsable de la seguridad laboral de sus empleados pero, al menos en el caso que nos ocupa, hay particularidades que deben ser tenidas en cuenta.

³⁰¹ Este tema puede consultarse también en FERNANDEZ AVILES, J. *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas*. Citado, pág. 197 a 249; SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2011. Valencia, pág. 259 a 297; GONZALEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMINGUEZ, C. *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Citado, pág. 241 a 276; VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V.: *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo (2ª edición)*. Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013. Zaragoza, pág. 269 a 316; LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. *Curso de prevención de riesgos laborales*. Citado, pág. 225 a 260; LUQUE PARRA, M.: La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral. Consejo Económico y Social, 2002. Madrid; GARCIA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Thomson-Aranzadi, 2003. Cizur Menor (Navarra) Pág. 207 a 218; y en NAVAS-PÀREJO ALONSO, M. *Responsabilidades de la administración pública en materia de prevención de riesgos laborales* en GONZALEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMINGUEZ, C. (dir.): *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. Madrid, págs. 241 a 275. o en VILLALOBOS CARRERA, F.: *Memento práctico. Prevención de riesgos laborales*. Francis y Taylor, 2012. Madrid, págs. 1357 y ss

La primera particularidad con la que nos encontramos es que estamos hablando de entes públicos y como caso general debemos tener presente que, como apunta García Murcia³⁰² no se debe descartar “...la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas por incumplimientos de las normas de seguridad y salud en el trabajo (...) pues (...) dichos entes actúan, no en el ejercicio de potestades públicas, sino como parte de una relación de trabajo (...) Pero el ejercicio de las acciones correspondientes y la adopción, llegado el caso, de medidas represivas, experimenta en muchos supuestos cambios importantes respecto de lo que acontece en el ámbito privado, unas veces por la dimensión pública de la Administración, y otras por sus peculiaridades como empleador...”

Desde este punto de partida debemos iniciar el análisis de la atribución de responsabilidades en el campo de la prevención y, dado el entorno en el que estamos trabajando, es imprescindible contemplar el artículo 45.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dado que excluye a la Administración Pública del sistema sancionador general pero sólo “...en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas...”; por lo que respecta al personal militar no se contempla la posibilidad de esta sanción o actuación equivalente³⁰³.

En cualquier caso no existe una acción punitiva como tal contra la Administración, ya que lo que se impone es “la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca”. Pero, se insiste, esto sólo en el caso de un incumplimiento que afecte al personal civil al servicio de la Administración, y no es directamente exigible si el afectado es un militar.

³⁰² *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo* Citado, pág. 208

³⁰³ Visto el resto de la normativa analizada en este trabajo entendemos que una posible interpretación del texto, en el sentido de igualar las relaciones del personal militar con la Administración con las que existen entre trabajadores y patrones, está totalmente fuera de lugar.

Como vemos, la Administración queda excluida *de facto* del sistema de sanciones públicas previsto para los incumplimientos de las normas de trabajo, y el mencionado art. 45.1 de la LPRL enfoca las consecuencias de estos más hacia medidas correctoras de la situación que hacia las coercitivas apuntadas en la *Ley 8/1998 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*(LISO) quedando así desvirtuado el carácter de esta última norma al perder la medida con mayor poder coactivo de que dispone el texto, ya que las restantes previstas en el art. 53 de la LPRL – suspensión de actividades y cierre del centro de trabajo – son a todas luces inaplicables en estos casos, y lo mismo podríamos decir sobre la limitación a la posibilidad de contratar con la Administración.

En cualquier caso, el art. 19.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*³⁰⁴ deriva a los centros y establecimientos militares a su normativa específica. El que esta normativa no haya sido desarrollada formalmente hasta el momento no desvirtúa el hecho de que sí que tiene un desarrollo práctico, que ya hemos discutido al exponer los órganos de control del cumplimiento de la normativa de prevención en las instalaciones militares.

Así pues, dado que la legislación en vigor estima que la Administración puede ser responsable de faltas administrativas, no existe ningún motivo para que quede excluida la imputación de los otros tipos de responsabilidad, derivados de aquellas.

Vemos pues, que la situación del entorno militar en lo que respecta a la responsabilidad no es equiparable a la planteada en el mundo empresarial. Unas veces esto será debido al tipo de actividad a desarrollar, encaminada a una finalidad de tal importancia que debe supeditarse a ella la seguridad del personal actuante; otras veces el factor diferenciador será la capacidad de actuar sobre los factores de riesgo que tiene el empresario o persona responsable de la instalación o a cargo de la actividad, y otras la

³⁰⁴ BOE 174, de 22 de julio

distancia – que puede ser tanto material como en escalones orgánicos – entre el órgano de contratación y la instalación en la que lleva a efecto el contrato. Pero todo esto no es óbice para que sea necesario reglamentar todo lo que afecte a la responsabilidad en prevención en el ámbito castrense, de manera similar a como se ha hecho ya en el mundo civil.

La normativa militar existente, al desarrollar lo relativo a la responsabilidad, la atribuye a distintos escalones a través de diferentes textos legales, muchos de los cuales ya se han mencionado. Comenzando por el Real decreto 1755/2007, su artículo 18.1 establece que:

“En relación con la prevención de riesgos laborales, el Ministerio de Defensa asumirá las obligaciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asigna al empresario.”

La problemática que surge al asignar el papel jugado por el empresario a un organismo impersonal como es un ministerio, se agrava al considerar que la organización puede delegar funciones en sus escalones subordinados, como de hecho lo hace, lo que da lugar a una situación que podría llevar a una difuminación de la responsabilidad y de las obligaciones, especialmente cuando esta delegación no se hace de forma precisa y acorde con las funciones y capacidades de cada elemento de la cadena de mando implicada³⁰⁵.

A pesar de la evidente necesidad de asignar las responsabilidades a unas personas determinadas, no podemos olvidar la magnitud de la tarea que representa el “traducir” los diferentes puestos responsables de la empresa civil a los homólogos del ámbito militar, siendo muy fácil cometer errores o disfunciones asignando unas responsabilidades o cometidos a quien no dispone de los medios para desarrollarlos. En este intento de asignar responsabilidades a personas determinadas, el artículo 19 del RD

³⁰⁵ Como puede ser el caso de la coordinación de actividades con una empresa en virtud de una contrata realizada a nivel nacional, que reglamentariamente debe realizar el órgano de contratación, pero carece de la información específica de los distintos centros necesaria para la empresa.

1755/2007 hace responsable a la Jefatura de la UCO (o lo que es lo mismo, al jefe de la Unidad) de disponer de la documentación que la Ley PRL obliga a tener a disposición de la autoridad laboral; salvo que aquí se pone a disposición de “las autoridades competentes”, expresión bastante más imprecisa, pero útil a los fines y estructuras a las que se debe. El problema surge cuando parte de esa documentación no le corresponde a él elaborarla y/o custodiarla, sino al jefe de la instalación, con lo que le están obligando a tener a disposición de las autoridades una documentación de cuya elaboración y custodia no es responsable³⁰⁶.

Pero los puestos militares están también sometidos a ausencias temporales, y frecuentemente los relevos son más rápidos de lo deseable por las vicisitudes de la vida militar (destinos, comisiones, cursos, misiones en el exterior,...) por lo que también la atribución de responsabilidades a este personal reviste características especiales. Otra peculiaridad que presenta esta falta de permanencia en el puesto de trabajo de los militares se materializa en el hecho de que impide que los ‘trabajadores’ se conviertan en auténticos especialistas en su labor, con el detrimento en cuanto a seguridad que eso conlleva.

El otro texto que afecta a este punto es el OR7-028 “Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento”, del que ya se ha hablado en el apartado III.3.1. Es importante señalar aquí que se trata de una publicación interna del Ejército de Tierra perteneciente al grupo de las *orientaciones*, que se identifican por la sigla OR en su designación y son simplemente guías para el desarrollo de las funciones, y por lo tanto no son de obligado cumplimiento³⁰⁷. Y sin embargo en esta ocasión el texto pone sobre los

³⁰⁶ Evidentemente el tema de la traslación al entorno militar de la figura del empresario, con todas las responsabilidades que implica, es algo que no resulta sencillo y que, muy probablemente, requiera una regulación propia y detallada para evitar la delegación de acciones o facultades indisponibles.

³⁰⁷ El reglamento PD0-000, Glosario de Términos Militares (EJÉRCITO DE TIERRA - MANDO DE DOCTRINA, aprobado en BOD 138 de 17 de julio de 2014, pendiente de publicación en papel) define las publicaciones catalogadas como orientaciones como: “Normas que guían u orientan las conductas o procedimientos generales en situaciones tipo, dejando la

hombros del jefe de BAE la responsabilidad de la prevención, crea órganos – como la Comisión de Seguridad Laboral – y se convierte en la herramienta utilizada para divulgar, sin mencionar su origen y por lo tanto tampoco su carácter mandatorio, el contenido de una orden del Ministerio de la Presidencia – la Orden PRE/2457/2003, de 29 de agosto, de la que ya se ha hablado– que afecta a todas las instalaciones militares y a sus relaciones con la Inspección de Trabajo. Aun admitiendo que la publicación en el BOE de la Orden mencionada sea suficiente para su difusión y conocimiento por todos los afectados, surge aquí la duda de hasta qué punto puede darse validez a unos cometidos que implican tal responsabilidad, si son dados a conocer por una publicación que no tiene ni siquiera la consideración de norma interna obligatoria.

El apartado 13.1 del OR7-028 comienza hablando de “la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos”, lo que unifica a todo el personal que trabaja bajo cada escalón de mando, y a continuación descarga la responsabilidad que la Ley 31/95 asigna al empresario, y el artículo 18.1 del RD 1755/07 traslada al Ministerio de Defensa, sobre el jefe de la BAE, “entendiendo por tal a su vez a todos los integrantes del escalón de mando”. Hasta este momento la responsabilidad quedaba diluida en el ente impersonal que es el Ministerio, pero ahora ya recae sobre una persona, y por extensión en toda la línea de mando³⁰⁸.

La expresión ‘escalón de mando’ suele referirse únicamente a oficiales y suboficiales, pero en el sentido en el que aparentemente debe entenderse esta expresión en el contexto en el que nos hallamos comprende a todo aquel que está al frente de una actividad. Y en la orgánica militar un

posibilidad de actuar de otro modo, a menos que en ellas se indique expresamente lo contrario”

³⁰⁸ El problema que aparece es la determinación de los responsables de la actividad. Se puede entender que el responsable primero e inmediato será el que esté al frente de ella, y presente durante su desarrollo, pero no tenemos que perder de vista que esa actividad se ejecuta, normalmente, en virtud de una orden recibida, y que además está influenciada por otros factores que pueden caer fuera del área de actuación de ese “jefe”, como pueden ser determinadas circunstancias del trabajo a desarrollar o de los medios a emplear. Esto lleva al difícil problema de la delimitación de la responsabilidad en los escalones superiores del Ejército, que se apunta en este trabajo.

cabo, empleo inmediatamente superior al de soldado³⁰⁹, está a cargo de una escuadra o equipo³¹⁰, con lo que también es parte de ese 'escalón de mando'. Además se debe tener en cuenta el concepto de sucesión de mando, por el que en caso de ausencia del jefe de una unidad el mando de la misma es asumido por uno de sus subordinados³¹¹; es decir, que la cadena de mando está compuesta en circunstancias normales por aquellos que ostentan algún tipo de autoridad, avalada con un empleo militar determinado, pero debemos tener en cuenta que en casos muy determinados, pero en ninguna forma impensables, puede actuar como integrante de la misma personal de empleos no comprendidos entre los llamados *cuadros de mando* del Ejército, asumiendo de forma simultánea autoridad y responsabilidad, incluso en lo relativo a riesgos laborales si la actividad no está exenta³¹², lo que en realidad no sería más que una interpretación extensiva del mandato del artículo 29.1 de la LPRL³¹³

Lógicamente, en caso de que sea preciso exigirle esa responsabilidad a un individuo que no tiene la preparación adecuada para el control o supervisión de la actividad a su cargo su tratamiento debiera ser distinto al que se daría al titular de la misma, pero la gradación quedaría en manos de la justicia, ya que la norma no baja a esos detalles, que muy difícilmente se darán en un entorno laboral convencional.

En cuanto a la responsabilidad que pudiera asumirse por una delegación de las funciones correspondientes a un superior, damos por

³⁰⁹ Los empleos para la clase de tropa son soldado, soldado de primera, cabo, cabo primero y cabo mayor.

³¹⁰ Una escuadra es una unidad militar compuesta por tres o cuatro soldados a cargo de un cabo; un equipo es el conjunto de personal que sirve un sistema de armas, en este caso se aplicaría a un sistema sencillo

³¹¹ El tema de la sucesión de mando se desarrolla en el Título V de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra (Real Decreto 2945/1983, BOE 285, , de 29 de noviembre)

³¹² E incluso estando exenta este mando eventual debería aplicar las medidas que se planeen en función de la operación, tal como dice el OR7-020, del que ya se ha hablado.

³¹³ Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

reproducidos aquí los comentarios al respecto que se realizaron en el apartado anterior, dado que son de plena aplicación tanto en el entorno general de las Fuerzas Armadas como en el específico del Ejército de Tierra.

Esta exigencia de responsabilidad debe llegar a considerarse implícita al puesto ocupado lo que sería una buena forma de que todo el estamento militar tomara conciencia de la importancia de la prevención en todas sus actividades, y de la necesidad de vigilancia y control de las condiciones de trabajo de los subordinados, así como de proporcionar los medios necesarios para poder afrontar las tareas encomendadas con las mayores garantías de seguridad para el personal.

El tercer punto de la exposición de motivos de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, menciona entre estos "...la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección...", y puesto que no puede haber una protección eficaz sin que se pueda exigir una responsabilidad ante su inexistencia o ineficacia, la única forma de que esta protección exista y sea eficaz es asignando las responsabilidades a quien tiene la potestad necesaria y exigiéndole su cumplimiento, lo que obligará a disponer de medios coactivos.

La normativa civil utiliza la expresión "legalmente obligado" para referirse a aquel que tiene la obligación de procurar los medios para mantener la salud de los trabajadores. Esta obligación debe ir acompañada siempre de la potestad para conseguir esos medios dado que en caso de no poder materialmente obtenerlos o proporcionarlos, difícilmente la obligación podría ser exigible; este aspecto no lo debemos perder de vista al tratar la responsabilidad en el mundo militar ya que algunas veces la actuación sobre los factores de influencia en seguridad laboral va a estar fuera de las atribuciones de los responsables de las acciones. En el caso de los medios destinados a mantener la salud e integridad física de los trabajadores la responsabilidad podría recaer sobre la cadena orgánica en caso de que no se hubiera manifestado su necesidad o no se hubieran hecho todas las

gestiones posibles para obtenerlos – como hemos apuntado antes –, pero también sobre aquellos que deben suministrar los materiales y que teniendo conocimiento de las labores a desarrollar, o al menos de los útiles a emplear, y de los equipos de protección de uso normal en ellas, no distribuyen los elementos de protección al mismo tiempo que los de trabajo.

El suministro de los materiales recae normalmente sobre la estructura logística, encontrándonos con que el personal que se encuentra en los puestos decisorios no tiene por qué tener un conocimiento exhaustivo de las labores que se desarrollan con los equipos que su organización suministra. Entendemos que esto no debe ser considerado como una circunstancia modificativa de la responsabilidad ya que la normativa que debe aplicar en el proceso de selección/adquisición contiene las debidas referencias para que sea patente esa obligación y sea consciente de la necesidad de que aquellos que redactan la documentación técnica – que sí que deben ser especialistas – incorporen a la misma aquellos aspectos que atañen a la disciplina que nos ocupa.

En el campo civil, esta potestad recae sobre el empresario, en la tipología de esa persona que proceda a cada caso específico según las definiciones que nos da el RD 171/2004³¹⁴, pero si entramos en el terreno militar las potestades y áreas de responsabilidad – y por lo tanto la posible asimilación de las figuras militares a civiles – se entrecruzan y solapan formando un entramado de difícil clarificación en algunas ocasiones.

Así, en la empresa, el empresario decide sobre la gestión de la misma, administra los recursos – humanos, materiales y económicos – y es el responsable último de las compras y contrataciones; sin embargo en el mundo castrense no es así, y en particular en el Ejército de Tierra la gestión de personal es cometido del Mando de Personal, los recursos materiales

³¹⁴ Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

frecuentemente son suministrados por la cadena logística sin que los usuarios puedan opinar sobre ellos, y además las contrataciones pueden hacerse en varios niveles orgánicos que según el montante del contrato y su materia pueden ir desde una pequeña unidad alojada en una base junto con otras muchas – como puede ser el caso de un pequeño suministro de material de papelería – a una contrata a nivel nacional gestionada directamente por el Ministerio de Defensa – como el transporte de un carro de combate.

Consecuentemente con la situación referida, el órgano pagador será el correspondiente al nivel orgánico que efectúa la contratación, lo que muchas veces lo sitúa muy alejado del punto en el que realmente se ejecuta el objeto del contrato. Pero también puede tratarse de la recepción de un servicio municipal, como la retirada de basuras, para el que no existe ninguna relación contractual entre la instalación y el prestador del servicio más allá del abono de las tasas establecidas.

Por otro lado, si bien los jefes de las BAE son los responsables de la infraestructura a su cargo, normalmente no disponen de presupuestos suficientes para el mantenimiento, y muchas reparaciones de importancia deben ser solicitadas a escalones superiores, que tienen que dedicar sus escasos recursos financieros a un número importante de instalaciones distribuidas en una amplia zona, por lo que deben priorizar las inversiones en función de la rentabilidad, referida tanto al número de usuarios de la instalación como a la entidad de la inversión necesaria o a otros factores (necesidad de la misma, obligación legal, denuncias,...)

Con relación a la infraestructura desde el punto de vista de las evaluaciones de riesgos debemos tener en cuenta que uno de los factores a analizar es la adecuación de las instalaciones (gas, electricidad, etc.) a la normativa en vigor, única forma que el prevencionista tiene de confirmar la seguridad de la instalación. Sin embargo la Dirección de Infraestructuras mantiene desde tiempo atrás el criterio de que las instalaciones militares

están exentas del cumplimiento de algunas de las normas que, a este respecto, se aplican en las construcciones civiles.

Esta falta de, por ejemplo, los boletines de instalación correspondientes, hace imposible que la evaluación de riesgos alcance el detalle necesario con relación a la infraestructura. Sin embargo esta exención del cumplimiento de la norma no se ha notificado de forma alguna a la cadena preventiva, por lo que en las evaluaciones este incumplimiento debe calificarse como grave.

Además hay que tener en cuenta que la institución militar tiene unas misiones que cumplir que pueden estar más allá de la seguridad individual, y que para su preparación hace falta a veces desarrollar actividades en un momento en el que las condiciones de trabajo no son las ideales, o no se dispone de los medios de protección precisos o legalmente exigibles. En teoría, si no se tienen los medios necesarios se puede considerar que no hay por qué cumplir la orden, pero esto entra en conflicto con el principio de disciplina, imprescindible en el cumplimiento de los cometidos militares, y también con el Régimen Disciplinario³¹⁵, lo que nos lleva a que alguna vez puede tener que ordenarse la realización un trabajo sin que se puedan cumplir los requisitos legales de seguridad. Previsiblemente las ocasiones en que esto ocurra estarán siempre relacionadas con las actividades de instrucción, adiestramiento u operativas, ya de por si excluidas de la aplicación de la normativa de prevención, por lo que debe ser preocupación constante del mando el detectar esas ocasiones con la antelación necesaria para conseguir los medios adicionales que proporcionen la necesaria seguridad y, en caso de que no puedan conseguirse, incluirlas dentro de la programación correspondiente y tomar las medidas de prevención posibles.

³¹⁵ Anteriormente ya se discutieron las condiciones en las que cabía legalmente el incumplimiento de una orden recibida

4.2.-La responsabilidad patrimonial de la Administración Pública³¹⁶

En cuanto a la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública, arranca del artículo 106.2 de la Constitución, que reconoce el derecho a recibir una indemnización cuando los bienes y/o derechos del individuo se vean lesionados por una actuación de la Administración, y se desarrolla en el artículo 139 y siguientes de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común³¹⁷ (que en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público corresponden con los artículos 32 a 35). Su campo de aplicación se extiende a todos los entes de derecho público con personalidad jurídica propia – según fija el artículo 2 de la mencionada Ley 30/1992 sobre el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común – en tanto que se produzca como consecuencia de los actos propios de la misma (art 144) con las salvedades establecidas en el art 141.1:

“Sólo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley. No serán indemnizables los daños que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubiesen podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquéllos, todo ello sin perjuicio de las prestaciones asistenciales o económicas que las leyes puedan establecer para estos casos.”

³¹⁶ En este campo se considera de interés las obras ORTIZ BLASCO, J. y MAHILLO GARCÍA, P. (coord.): *La responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Crisis y propuestas para el siglo XXI*. Fundación Democracia y Gobierno Local, 2009. Barcelona-Madrid; y GARCÍA SERRANO, J. : *Responsabilidad patrimonial de la Administración pública. Aplicación en el ámbito del Ministerio de Defensa*. Ministerio de Defensa, 2009. Madrid

³¹⁷ Desarrollado parcialmente por Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, *Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial* (BOE 106), en vigor hasta el 02/10/2016, fecha en que será derogado por la Ley 39/2015

En este sentido hay que reseñar lo dicho por García Serrano³¹⁸ respecto a que el único requisito para la existencia de una responsabilidad patrimonial de la administración es “que se produzca una lesión consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. Ha de entenderse que se encuentran incluidos los daños ilegítimos consecuencia de una actividad culpable, pero también los producidos por una actividad perfectamente lícita en la que no concurra ningún elemento voluntarista, siquiera incidental.

“... basta con acreditar la existencia de un daño material o moral individualizado y que tenga su origen en el funcionamiento de los servicios públicos para que surja la obligación de indemnizar al lesionado, no siendo necesaria la concurrencia del dolo o culpa o el funcionamiento anormal del servicio público, bastando con que el daño concreto sea producido por una actuación administrativa “ (Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 1998)

Frente a la posible argumentación de que determinadas profesiones – principalmente aquellas cuyas actividades se encuentran incluidas entre las exceptuadas de la aplicación de la LPRL – tienen un riesgo implícito y que, por lo tanto, los daños sufridos no tienen por qué ser reparados mediante este mecanismo, debemos invocar el artículo 14.1 del Estatuto Básico del Empleado Público que les concede a todos sin excepción el derecho a “recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, sin hacer ninguna distinción sobre la base del trabajo desarrollado.

Es más el artículo 139.1 de la Ley 30/1992 establece que “Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes... siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos” Es decir, aunque

³¹⁸ GARCÍA SERRANO, J. : *Responsabilidad patrimonial de la Administración pública. Aplicación en el ámbito del Ministerio de Defensa*. Ministerio de Defensa, 2009. Madrid, pág. 18

estén desarrollando los cometidos habituales de su puesto de trabajo, lo que nos colocaría en una circunstancia de funcionamiento normal de la Administración, existe el derecho a la indemnización.

El artículo 141.1 limita en cierta forma este derecho al fijar que “Sólo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley. No serán indemnizables los daños que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubiesen podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquéllos...”.

La pregunta entonces estaría centrada en si existe una obligación jurídica de soportar el daño, pero previsiblemente todas las circunstancias en las que puede existir esta obligación estarán comprendidas en las actividades exentas de la aplicación directa de la normativa sobre seguridad laboral, por lo que – en tanto no cambie la normativa – están fuera del campo que estamos desarrollando.

A esto se debe añadir el artículo 2.e de la Ley reguladora de la jurisdicción social³¹⁹, que establece que:

“Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de

³¹⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 245)

prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”

Pero esta responsabilidad no es ilimitada, ya que como señala García Serrano³²⁰:

“Si el daño se produce por culpa de la propia víctima o por la intervención de un tercero, la Administración queda exonerada de responsabilidad (Sentencia 13 de noviembre de 1997).

...

Así, viene siendo admitido que la culpa del perjudicado puede interrumpir el nexo causal o imponer una moderación de la cifra indemnizatoria en virtud del principio de compensación de culpas.

Es importante destacar que la prueba de la lesión y nexo causal corresponde al particular, mientras que la de la fuerza mayor excluyente de la responsabilidad corresponde a la Administración, como reiteradamente exige la jurisprudencia (STS de 20 de octubre de 1997).”

4.3.- La responsabilidad de los servicios y de los técnicos de prevención

En lo que respecta a la responsabilidad de los servicios de prevención y, por inclusión, del personal que los integra encontramos en el artículo 21.3 del RD 1755/2013 una diferencia importante con respecto al resto del mundo laboral, dado que aquí se establece con claridad su papel asesor con respecto a “*los órganos del Ministerio*”, expresión que debemos entender equivalente a la cadena de mando, sea orgánica o funcional.

La Directiva 02/2011 ya mencionada desglosa en su apartado 7 los cometidos de los distintos escalones de la estructura preventiva del Ejército,

³²⁰ GARCÍA SERRANO, J. : *Responsabilidad patrimonial de la Administración pública. Aplicación en el ámbito del Ministerio de Defensa*. Citado, pág. 29

dándoles claramente cometidos de asesoramiento y apoyo. Podrían existir dudas en el caso de que esta orientación de los cometidos no estuviese definida en la norma, pero entonces la estructura preventiva podría transformarse en una auténtica cadena de mando que actuara de manera paralela a la orgánica, con los problemas que eso representaría dado que las disposiciones adoptadas afectarían, en su mayor parte – al menos en una primera época, en la que se realizara la adaptación a la normativa de todos los medios e instalaciones – a la gestión económica de la unidad. Como consecuencia podríamos decir que, incluso en caso de que el carácter asesor de los prevencionistas no estuviera definido normativamente, el atribuirles funciones ejecutivas no haría sino entorpecer el funcionamiento de las unidades lo que resultaría en intromisiones en la acción de mando que invalidarían *de facto* su actuación, y con ella el carácter decisorio de este personal.

Nos encontramos entonces con una situación semejante a la del asesor en una relación contractual convencional, mientras que el capítulo III del Real Decreto 39/1997 establece los servicios de prevención como un órgano de ejecución de las obligaciones correspondientes al empresario.

También en el mundo empresarial se aprecian estos cometidos asesores³²¹, dado que la legislación exige del empresario una formación y dedicación de la que puede carecer por lo que el servicio de prevención asume en su nombre los cometidos correspondientes. Sin embargo la Fiscalía entiende que en el establecimiento de un servicio de prevención propio, o el concierto con un ajeno, no convierte a este personal en legalmente responsable mientras no exista una auténtica delegación de funciones establecida como tal en el documento de creación o contrato y además esa delegación haya sido asumida voluntariamente por los

³²¹ Debemos recordar que un servicio de prevención tiene, entre otros cometidos, los de asesorar y asistir al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados

implicados y se les hayan proporcionado los medios suficientes para el desarrollo de la función delegada.

El caso del Ejército, dado que los cometidos se asignan en la directiva 02/2011 y no existe en ese documento una delegación de funciones de forma expresa, si no únicamente una asignación de cometidos, ni tampoco una aceptación voluntaria de la misma³²², debemos considerar que no existe esa responsabilidad legal³²³. En estas condiciones, la responsabilidad de los técnicos de los servicios de prevención del Ejército por cuanto respecta al ejercicio de sus funciones, al igual que en la correspondiente en el mundo empresarial, debe considerarse limitada a la fijada en el artículo 19.1 del Real Decreto 39/1997, referido al desarrollo y ejecución de sus actividades, es decir cuando la evaluación de riesgos sea incompleta o no prevea determinados riesgos, por causas imputables al técnico.

Desde esta consideración de asesor, entendemos que en ningún momento puede considerarse a los integrantes del Servicio de Prevención del Ministerio de Defensa como responsables por hechos que no está en su mano controlar y como máximo debiera imputársele la responsabilidad de una negligencia profesional; otro tema es que en caso de sanción la autoridad militar objeto de la misma actúe contra su asesor, si bien en ese caso la carga de la prueba debiera recaer sobre el demandante.

Partiendo de este papel asesor es más sencillo determinar la responsabilidad real exigible a los técnicos de prevención, limitándola a la que puede imputarse por negligencia profesional, derivada del incumplimiento de las obligaciones del puesto, o la motivada por una falta de preparación o por una ejecución incorrecta de los trabajos encomendados.

³²² Podríamos considerar como tal, con muchas limitaciones, la solicitud de una vacante con carácter voluntario o anuente, pero eso nos llevaría a una desigual responsabilidad *inter pares*, ya que en los destinados con carácter forzoso no puede asumirse esa aceptación voluntaria.

³²³ El tema de la suficiencia de los medios asignados nos alejaría de la finalidad perseguida, por lo que no vamos a tratarlo en este punto.

En cualquier caso queda fuera de dudas su inimputabilidad por infracciones de la LISO dado que esta misma norma los excluye por falta de especificidad en el artículo 2.9³²⁴

Sobre la responsabilidad penal debemos tener presente el carácter de delitos de riesgo que particulariza a aquellos relacionados con la seguridad laboral, regulados en los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal, cuya redacción establece que la responsabilidad recae sobre aquellos que “con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física” Dado que la obligación de facilitar los medios no recae en apariencia sobre los prevencionistas, debemos insistir aquí sobre el distinto carácter de los prevencionistas – o servicios de prevención propios – civiles y militares.

Los primeros tienen una capacidad dispositiva *ex lege*, de la que carecen sus homólogos militares, por lo que tienen una capacidad decisoria en materia preventiva que prolonga sus funciones hasta llevar a cabo acciones de planificación, organización o incluso dirección de actividades de prevención, lo que puede hacerles sujetos de las conductas tipificadas en los artículos del CP mencionados.

Por lo que respecta a la responsabilidad administrativa, el artículo 42 de la LPRL restringe su aplicación a los incumplimientos por parte de los empresarios, por lo que debemos considerar que el técnico queda exento de este tipo de responsabilidad. Sin embargo puede ser objeto del derecho de repetición del empresario o bien de actuaciones en vía disciplinaria, por lo

³²⁴ VILLALOBOS CARRERA, F.: *Memento práctico. Prevención de riesgos laborales*. Citado, pág. 1319

que esa exención no es completa. El profesor González Biedma³²⁵ dice a este particular que “aunque desde un estricto punto de vista jurídico-civil tal repetición de responsabilidad sí es factible (Art. 1904 del Código Civil (CC)): el que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho”), el contrato de trabajo crea una peculiar relación entre el trabajador y el empresario de modo que los actos de aquél se consideran cometidos por éste, tanto externa (Art. 1903.4, CC) como internamente. En cierto sentido, los errores o daños producidos por el trabajador integran el “riesgo de empresa” que debe ser soportado por la misma. Por ello, sólo en casos cualificados, que excedan a la mera falta de diligencia o a la impericia, como el daño intencionadamente causado, el derivado de un consciente abandono de sus obligaciones, o el propósito de dañar al empresario, pueden hacer claudicar tal principio.”

Llegados a la responsabilidad civil, el Código Civil (Art. 1903) establece que son responsables “los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”, pero esta responsabilidad debemos entenderla ejercida hacia terceros y que por lógica el empresario, en este caso el Estado, actuaría contra el culpable buscando un justo resarcimiento, por lo que son de aplicación todas las consideraciones ya realizadas sobre este particular.

4.4.- Tipos de responsabilidad

Partiendo de la obligación que los poderes públicos se autoimponen de velar por la seguridad e higiene en el trabajo en el artículo 40.2 de la Constitución, es necesario establecer un régimen normativo y sancionador para hacer efectiva esa tutela, pero paralelamente deben establecerse las

³²⁵ GONZÁLEZ BIEDMA, E.: “*Las responsabilidades de los técnicos de prevención*”. En Revista INSHT núm. 3-1999, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid. págs. 4 a 11 (consultada el 15/01/16 en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/1999/3/seccionJurTextCompl.pdf)

responsabilidades inherentes a los distintos actores que pueden intervenir en los hechos que vulneren el bien tutelado para poder garantizar el cumplimiento de las normas, si es necesario, por vía coercitiva.

En lo que nos ocupa estos actores pueden ser muy variados, tanto en empleo militar como en funciones, responsabilidades – con relación al hecho particular – y relación con el sujeto pasivo de incidente. Esta variedad está provocada por la misma estructura de las fuerzas armadas, y por el hecho de que la cadena de mando orgánico no corresponde en todos los casos con la función o con la capacidad de actuar sobre un determinado factor para modificar el riesgo inherente a una circunstancia.

Tampoco podemos perder de vista el hecho de que la gestión presupuestaria influye de manera importante en la capacidad de actuación en materia de seguridad laboral, por lo que la peculiar estructura y procedimientos empleados por la Administración del Estado pueden modificar las responsabilidades exigibles a escalones de la estructura que, en un primer análisis pudieran suponerse responsables de una acción u omisión ilícita.

En lo que a la seguridad laboral se refiere, las responsabilidades y sus correspondientes sanciones son el objeto del capítulo VII de la Ley de Prevención³²⁶ fijando las primeras el artículo 42, que establece que:

"1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

...

³²⁶ Si bien el capítulo VII es el dedicado a este tema con exclusividad, podemos encontrar asignaciones de cometidos, que pueden derivar en responsabilidades, en otros puntos de la LPRL como puede ser en los artículos 8, 10, 12, 14, 22, 29, 30, 31, 36 y 37

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

Vemos que, por lo que hace al origen de las responsabilidades, la protección del trabajador puede considerarse configurada por tres factores, correspondientes cada uno a un actor diferente. En primer lugar debemos considerarla como un derecho básico del trabajador a no sufrir lesiones o enfermedades, pero también a no correr riesgos innecesarios; en segundo lugar encontramos una obligación del empresario el garantizar esa protección proporcionando los medios, tanto materiales como formativos, y controlando el desarrollo de las labores en condiciones de seguridad adecuadas. Por último el Estado se arroga un poder supervisor y sancionador sobre esta obligación, a pesar de su carácter contractual³²⁷

En contra de lo defendido por los profesores Vallejo Dacosta y Lafuente Pastor³²⁸ no creemos que se deba considerar – excepto a efectos meramente taxonómicos – la responsabilidad laboral entre las reclamables, dado que no se trata de una medida con el carácter coercitivo de una sanción sino simplemente de la finalización de una relación contractual por incumplimiento de las obligaciones de una de las partes, aunque no figuren como tales en el documento base de la relación. La misma definición de ese tipo de responsabilidad marca su carácter distinto a todas las demás, ya que no se contempla como una actuación contra el infractor de la norma, sino como “...la posibilidad que tiene el trabajador de solicitar judicialmente la resolución de su contrato de trabajo...”.

³²⁷ Debemos considerarla así aunque no figure de forma explícita en el contrato dado que, aunque impuesta por la legislación, la obligación del empresario hacia el trabajador en lo que respecta a la seguridad laboral viene dada por la relación entre ambos que deriva de la relación laboral materializada en ese documento.

³²⁸ Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo. Citado, pág. 271

En esta línea el profesor Sala Franco³²⁹ la define como un derecho del trabajador, aunque la trate entre las sanciones debido a que lleva aparejada una indemnización como una resolución normal de contrato por incumplimiento de las cláusulas del mismo por parte de empresario, si bien en este caso, se trata de un incumplimiento de factores legales que ocasionan un riesgo innecesario al trabajador, que podrá reclamar la indemnización de daños y perjuicios que pudiera corresponderle por esa circunstancia.

Dejando aparte el tema de que es un derecho del trabajador, entendemos que su carácter de sanción no debe contemplarse como una responsabilidad laboral diferente del resto de las desarrolladas en este punto, sino como una responsabilidad civil de naturaleza contractual, derivada del incumplimiento de las obligaciones del empresario³³⁰.

Pero la Administración es un ente jurídico, por lo que los posibles incumplimientos son causados por el personal que trabaja en ella; esto nos lleva a que en algunos casos y frente a determinadas responsabilidades, las medidas punitivas recaerán sobre estos o sobre aquella, sea con carácter directo o subsidiario.

No entramos en este punto en la posible responsabilidad disciplinaria, que tienen los individuos frente a la propia Administración, actuando como trabajadores y empresario respectivamente, dado que es un factor que no actúa en el campo que pretendemos desarrollar aquí.

A. La responsabilidad penal

La responsabilidad penal, *ultima ratio* en cuanto a sanciones, sustancia con penas de multa o prisión las responsabilidades por acciones contrarias a la norma que puedan poner en peligro un bien jurídico básico como puede ser la integridad física, la salud, o la vida misma del trabajador.

³²⁹ *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Citado, pág. 290

³³⁰ SALA FRANCO. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Citado, pág. 282 y ss.

En lo relativo a los riesgos laborales el Código Penal español contempla, en sus artículos 316 y 317 el delito de peligro en sus modalidades dolosa y culposa respectivamente, con la particularidad de que se trata de normas extra penales, ya que por un lado refieren a las normas de prevención de riesgos laborales y por otro hablan del personal legalmente obligado, aspectos no comprendidos en ese Código. Su literal es como sigue:

“Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”

En los casos de daños sufridos con ocasión de trabajo por cuenta ajena, también puede ser de aplicación el artículo 142, dedicado al homicidio imprudente, y el delito de lesiones – causadas por imprudencia grave y en función del resultado final producido – del que trata el artículo 152.1. A esto habría que añadir las figuras agravadas de comisión por imprudencia profesional contempladas en los artículos 142.3 y 152.3 y las faltas de homicidio y lesiones imprudentes previstas en el artículo 621 (apartados 1, 2,y 3)

Como concepto general, las responsabilidades penales originadas por faltas o delitos relativos a la seguridad laboral son idénticas a las de otros orígenes, excepto en aquellas relacionadas con el incumplimiento de las normas por parte del empresario que no facilite a sus trabajadores los

medios de protección adecuados a los riesgos con los que van a encontrarse en el desempeño de su labor, y esto sea la causa de que aquellos estén sometidos a un peligro grave para su vida, salud o integridad física. Como hemos dicho, esta condena está motivada por incumplimientos ajenos al Código Penal, pero el legislador ha considerado oportuno incluir estos incumplimientos especialmente graves entre los sancionables por esta vía debido a los derechos lesionados, configurando como ya se ha dicho un delito de riesgo, ya que no hace falta la materialización del mismo, sino únicamente su existencia objetiva. A esto hay que añadir que este ilícito puede darse de manera paralela a otros que pueden confluir en un accidente y que serían normalmente delitos de resultado.

El profesor García Murcia³³¹ aclara que “La responsabilidad penal no es exigible en sentido estricto a las personas jurídicas, y tal regla es aplicable desde luego a las Administraciones públicas, a las que ni siquiera serían aplicables las consecuencias accesorias del delito (...) Todo ello no significa, de cualquier modo, que no puedan existir infracciones de trascendencia penal dentro de la Administración pública. Quiere decir, más bien, que la imputación de los correspondientes delitos habrá de recaer, llegado el caso, sobre los empleados, agentes o funcionarios al servicio de la Administración”

Aplicando esto al campo militar, nos lleva a que en caso de un ilícito de este tipo las consecuencias no van a recaer sobre una entidad relativamente indefinida, como puede ser el Ministerio, la unidad o similares, sino sobre una persona física, que puede coincidir con el responsable de la actividad o no, ya que por la tipificación se comete al no proporcionar “los medios necesarios...” y esto representa una serie de acciones a realizar por distintos actores (detección de los riesgos, definición de los medios necesarios para controlarlos, petición del material, presupuestación, petición y libramiento de los créditos, etc.)

³³¹ *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Citado, pág. 215

Es decir, la norma es de plena aplicación en el ámbito militar, pero la imputación de la responsabilidad puede no ser una tarea sencilla debido a la pluralidad de actividades, actores e incluso la situación territorial o la posición en la organización de estos.

Ante la cuestión de qué instancia sería la que conocería de los posibles delitos cometidos por los militares en este campo³³², debemos tener en cuenta que el Código Penal Militar ha ido limitando progresivamente su ámbito de aplicación y en la actualidad únicamente se ocupa de los delitos militares, definidos en el Libro II del texto.

De entre todos los delitos citados en dicho libro, únicamente encontramos de aplicación directa el mencionado en el artículo 77:

“1. El militar que, por imprudencia grave y durante la ejecución de un acto de servicio de armas, causare la muerte o lesiones constitutivas de delito, será castigado con las penas privativas de libertad respectivamente señaladas en el Código Penal para el homicidio o lesiones imprudentes, incrementadas en un quinto, en sus límites mínimo y máximo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 21 de este Código. Fuera del acto de servicio de armas, la imprudencia profesional con los resultados antes previstos, se castigará con las mismas penas.

2. Si la imprudencia no fuera grave se impondrá la pena de tres meses y un día a seis meses de prisión o multa de dos a seis meses.”

El significado de la expresión “servicio de armas” se encuentra en el artículo 6, que lo define como “todos los que requieren para su ejecución el uso, manejo o empleo de armas, cualquiera que sea su naturaleza, conforme a las disposiciones generales aplicables o a las órdenes particulares debidamente cursadas al respecto, así como los actos preparatorios de los mismos, ya sean individuales o colectivos, desde su

³³² Consultado a este respecto el Juez Togado del Juzgado Togado Territorial nº 32 (Zaragoza) confirma la aplicabilidad del mencionado código, salvo casos particulares, únicamente en este supuesto (25/01/2016).

iniciación con el llamamiento a prestarlo hasta su total terminación, y cuantos actos anteriores o posteriores al propio servicio de armas se relacionen con éste o afecten a su ejecución.

Asimismo, tendrán esta consideración los actos relacionados de forma directa con la navegación de buques de guerra o de la Guardia Civil, o el vuelo de aeronaves militares.

También la tendrán los servicios de transmisiones, comunicaciones o informáticos, detección y análisis del espacio radioeléctrico o cibernético, imágenes o datos y cualesquiera otros servicios de vigilancia y control de los espacios en que se desarrollen las operaciones militares.”

Es decir, si el accidente tiene lugar durante una actividad desarrollada con armamento o en su preparación, y existe imprudencia, el delito será conocido por la jurisdicción militar, correspondiendo a la ordinaria en los demás casos.

B. La responsabilidad administrativa

La definición de infracción administrativa la encontramos en el artículo 1.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que califica como tales “...las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.”.

Esta definición debemos considerarla ampliada con la que figura en el art. 5.2 sobre infracciones laborales: “Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.”

La sanción administrativa que, como vemos, por aplicación del último artículo mencionado llega a los incumplimientos de lo establecido en los

convenios colectivos, busca el amparo de las reglas precisas para la convivencia social. Esto lo hace mediante el castigo de las infracciones, de acción u omisión, de manera tal que propicia por un lado el respeto a la norma, mediante sanciones económicas o limitación para contratar con la Administración –pudiendo llegar en casos de extrema gravedad al cierre o suspensión de actividades de la empresa – y por otro el disuadir de conductas similares, mediante la publicidad de la sanción³³³. Defiende pues el interés general y el respeto a las normas establecidas sin que sea condición *sine qua non* que se produzca un accidente laboral

En lo que se refiere a las sanciones administrativas contra entes de derecho público, como es el Ministerio de Defensa y por lo tanto el Ejército, el artículo 45 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, como ya hemos visto, que “...las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca. ”Esta particularización del régimen sancionador – que también figura en el artículo 3.4 del Real Decreto 928/1998³³⁴ – es consecuente con las estructuras de gestión económica y de decisión en el ámbito de la administración estatal, potestades que como hemos visto no tienen por qué coincidir en un individuo u organismo de manera similar a lo que ocurre en la empresa privada, por lo que si se mantuviera el criterio general el sujeto pasivo de la acción punitiva en el caso de una sanción pecuniaria sería, probablemente, alguien sin capacidad decisoria o de gestión sobre la causa de la misma, y en cuanto al resto de sanciones aplicables basta ver su sustanciación para comprender su inaplicabilidad en el campo de la administración pública.

³³³ Lógicamente, el cierre o suspensión de la empresa y las limitaciones para contratar con las Administraciones Públicas no son sanciones aplicables en el caso que nos ocupa.

³³⁴

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. (BOE 132, de 3 de junio)

Para nosotros es de interés nuevamente el comienzo del artículo 45.1 de la LPRL por cuanto lo refiere únicamente al “ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas...”, lo que coloca al personal militar en un limbo legal respecto a las sanciones que pueden imponerse a la institución, o a sus representantes, en cuanto a las irregularidades en sus condiciones de trabajo, dado que su aplicación directa a los militares es como mínimo discutible, y no existe una norma análoga de aplicación en ese caso, con lo que la sanción no existe. Esto nos llevaría a que sucedido un accidente a un militar el incumplimiento puede quedar sin solventar, mientras que si el accidentado es un civil la puesta en orden es exigible legalmente.

Podríamos considerar que, dada la redacción de las excepciones que se encuentra en la forma actual del artículo 3, el punto que discutimos debiera aplicarse también a los militares en todas aquellas actividades que no se incluyeran entre las exentas, pero el artículo 45 es terminante en su acotamiento del campo de aplicación, por lo que excluye a este personal sin referirlo a otra normativa, como es el caso de las actividades privativas del ámbito militar.

Surge entonces la duda sobre la actuación correspondiente a una infracción relacionada con el personal militar³³⁵. Encontramos aquí dos posibilidades; la primera dejaría impune el ilícito dado que la norma no contempla ninguna actuación en ese caso pero esto, en la práctica, equivaldría a una indefensión del colectivo por lo que no es previsible que sea esa la intención del legislador.

La segunda opción nos llevaría a suponer que esa infracción tiene asociada una pena en algún otro texto legal, sin embargo sólo la encontramos en la Ley Orgánica 8/2014, Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, que contempla las inexactitudes o incumplimientos de las

³³⁵ El tema del organismo que actuaría en el caso de una infracción de la normativa en una instalación militar se ha tratado en un punto anterior de este trabajo, y está en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado o el infractor

normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente aplicables en el ámbito de las Fuerzas Armadas como faltas leves (artículo 6) o graves (artículo 7) respectivamente. Pero en estos casos, la actuación punitiva se dirige contra las personas que “realicen, por sí mismos o a través de otro, el hecho constitutivo de la infracción o cooperen con actos sin los cuales no se habría efectuado, así como los que induzcan a otro a ejecutarlo.” (Artículo 9)

Dado que esta última opción está dirigida a la persona, y enfocada como una falta disciplinaria, debemos aceptar como válida la primera y consecuentemente el que una infracción de la normativa sobre seguridad laboral que afecte únicamente a personal militar puede acarrear una sanción al responsable, pero no será obligatoria la aplicación de medidas correctoras, como lo sería si los afectados tuvieran otro tipo de relación con el Estado.

El artículo 45 de la LPRL debiera tener un desarrollo paralelo en el campo castrense que protegiera al personal militar el que, por no existir en la actualidad esa particularización normativa sufre una discriminación, por cuanto las posibles irregularidades que se detecten no tienen ninguna repercusión ni existe un respaldo legal para poder exigir su rectificación. Sin embargo un desarrollo tal no se ha publicado y tampoco parece existir la intención de hacerlo, probablemente porque, como hemos visto al hablar del control del cumplimiento de la normativa, tampoco está claramente diferenciada la cadena de mando, responsable de las actividades y condiciones de trabajo, de la inspectora, que debiera investigar las irregularidades de aquella.

C. El recargo de prestaciones

En el entorno laboral convencional el empresario está obligado al pago de una cuota a la Seguridad Social que debe entenderse como una contribución de la empresa a la labor protectora que aquella desarrolla hacia los trabajadores a su cargo. El incumplimiento de aquella labor preventiva

correspondiente al empresario de resultas del cual un trabajador sufre un accidente o enfermedad profesional representa una carga impuesta no prevista para el sistema y por ende una disminución indebida de los recursos que tiene su disposición.

Por ello el legislador ha adoptado la fórmula del recargo de prestaciones, que por un lado busca, además de la sanción *per se* del injusto, el efecto disuasorio que tienen los grandes importes globales que pueden alcanzarse y por otro el resarcir al trabajador por los daños sufridos de manera indebida, teniendo por lo tanto una doble naturaleza sancionadora/disuasoria e indemnizatoria, e incluso se podría ver en ella un tercer aspecto como prestación social, variando la interpretación dada por los juristas pero sin que ello influya en nada en lo que nos interesa.

Esta sanción se encuentra regulada en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social³³⁶, y se aplica en casos de graves incumplimientos de la obligación del empresario de velar por la seguridad de sus trabajadores, como es “cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

Esta sanción, como ya hemos visto al empezar esta sección, no se aplica a las acciones u omisiones de la Administración Pública, y dada la filosofía en la que está fundada, tampoco al personal de ella dependiente que las cometa. Los motivos para la no aplicación a la persona jurídica pueden ser varios, desde la falta de presupuestación previa del gasto, y por lo tanto inexistencia de una partida financiera adecuada, al hecho de que le

³³⁶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social* (BOE 154, de 29 de junio)

mismo artículo afirma que recae sobre el empresario, y en el caso de la Administración es posible que la resolución de las deficiencias – o adopción de otras medidas eficaces para controlar el riesgo – no esté entre las potestades de la figura equivalente

Como consecuencia, los responsables de instalaciones y actividades en las que puedan concurrir las circunstancias mencionada en el artículo anterior no tienen el incentivo – negativo, pero incentivo al fin y al cabo – que representa una sanción de la importancia que puede llegar a tener el recargo de prestaciones.

Debemos considerar también relacionada con esta responsabilidad, y casi podríamos decir que asimilada, la asunción por parte de la empresa de la totalidad de las prestaciones correspondientes en caso de omisión de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos, establecida en el artículo 197.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

D. La responsabilidad civil

El fin buscado en el caso de la responsabilidad civil es la reparación de los daños (sean físicos, materiales, morales, lucro cesante, o de cualquier otra especie) causados a otra persona a raíz de una acción u omisión dolosa o culposa siguiendo el concepto de indemnización por daños y perjuicios, siendo el responsable aquel que ordena o controla la acción en cuestión.

Comparando este origen con el de la responsabilidad penal, aquí no basta únicamente con haberle causado un daño a un tercero, sino que es necesario el concurso de un hecho ilícito; se trata pues únicamente de un delito de resultados

Podemos encontrar tres tipos distintos de responsabilidad civil:

1. Responsabilidad civil contractual, derivada del incumplimiento del deber general de protección del empresario, que si bien debemos considerar enmarcada en el Derecho del Trabajo, encuentra apoyo en el

artículo 1101 del Código Civil³³⁷ que fija que “quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en cumplimiento de sus obligaciones incurrieran en dolo, negligencia o morosidad y los que de cualquier modo contravinieran el tenor de aquellas”³³⁸

2. Responsabilidad civil no contractual o aquiliana. Es la originada cuando se causa un daño a un tercero sin la existencia de un vínculo laboral previo, o en circunstancias en las que éste no es de aplicación, y en ella cabe distinguir dos tipos:

- La derivada de un acto u omisión propio, regulada en el artículo 1902 del Código Civil
- La subsidiaria por hechos u omisiones ajenos “de aquellas personas de quienes se debe responder” (artículo 1903 del mismo texto)

En este último caso estamos ante una responsabilidad subsidiaria del empresario, sobre un hecho del que no tiene culpa directa ya que se basa sobre la premisa de que el responsable de los daños y culpable del accidente es el empleado, y la atribución a aquel reside en un incumplimiento del deber de vigilancia o en una falta de idoneidad del trabajador para los cometidos que desempeña (culpa *in vigilando* o *in eligendo*)

3. Responsabilidad civil derivada de delito o falta (*ex delictu*), basada en el artículo 116.1 del Código Penal³³⁹ – que establece que “Toda persona criminalmente responsable de un delito lo es civilmente, si del hecho derivasen daños y perjuicios” – se inserta en el ordenamiento civil por el artículo 1092 del correspondiente código, que fija que “Las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del

³³⁷ Aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889, publicado en la Gaceta nº 206

³³⁸ Al tratarse de un conflicto individual de índole laboral, la jurisprudencia suele atribuir la competencia a la jurisdicción laboral y no a la civil (GÓMEZ ETXEBARRIA: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales* Citado, pág 1042)

³³⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del *Código Penal* (BOE 281, de 24 de noviembre), modificado por Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo (BOE 77)

Código Penal”. Es decir, la ley no se limita a castigar al responsable, sea por dolo o culpa, sino que busca compensar también a la víctima del injusto mediante una reparación económica.

En relación con esto debemos considerar también el artículo 120.4 del Código Penal, en la redacción modificada por la LO 1/2015 de 30 de marzo³⁴⁰, que asigna una responsabilidad subsidiaria a “Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”, lo que nos remite inmediatamente al mencionado artículo 1903 del Código Civil y a una responsabilidad patrimonial subsidiaria de la Administración Pública con respecto a las posibles infracciones cometidas por el personal a su servicio.

Si nos centramos en los servidores públicos, sean civiles o militares, la sanción puede recaer sobre la persona directamente responsable o sobre el Ministerio como empresario; en el primer caso ya hemos visto que podría designarse como responsable subsidiario a la Institución, pero en el caso de recaer la sanción sobre el Estado – ya sea como responsable directo o subsidiario en virtud del artículo 120.4 antes mencionado – no podemos olvidar el derecho de repetición que éste puede ejercer contra el particular en determinadas circunstancias (Ley 30/1992³⁴¹, artículos 145 y 146). El criterio a seguir para la exigencia de responsabilidades ha variado a lo largo del tiempo, incluso en una misma instancia como es el Tribunal Supremo, tal y como expone en su auto de 29 de abril de 2014³⁴², que veremos un poco más adelante.

³⁴⁰ BOE 77

³⁴¹ Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre) y también el 36.2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público

³⁴² ROJ: ATS 3634/2014

4.5.- La imputación de responsabilidades.

A. Responsabilidad penal

El tema de la obligación legal abre el camino a la posible imputación de responsabilidad a individuos diferentes al empresario, siendo la situación analizable desde tantos puntos de vista que la Fiscalía General del Estado ha emitido un documento *ad hoc* para unificar los criterios utilizados por los fiscales sobre este particular en el ámbito penal³⁴³

De hecho, los artículos 14.2 y 42.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fijan la figura del empresario como depositario de la obligación legal de protección; sin embargo el criterio de la Fiscalía es que esa referencia no limita la responsabilidad a esa figura, sino que la propia normativa “... *apunta, más o menos directamente, a otros sujetos que pueden concurrir con el empresario en la asunción de responsabilidad penal, bien compartiéndola con él, que será lo más frecuente, o bien incluso excluyéndolo o exonerándole de ella.*”³⁴⁴

El documento emitido por el Ministerio Fiscal se extiende en amplias consideraciones sobre los diferentes sujetos a los que se les puede imputar la responsabilidad penal sobre un accidente laboral; gran parte de esta discusión debe quedar al margen de este trabajo cuyo objetivo, recordemos, se centra en la realidad de la prevención en el seno del Ejército de Tierra, por lo que nos centraremos únicamente en aquellos aspectos de interés.

El primer posible sujeto analizado es el empresario (apartado II.1.1.1) al que dice que corresponde “... El poder de dirección de la actividad laboral y empresarial, y además es el natural destinatario del beneficio que genera la actividad laboral de los trabajadores, por lo que resulta de todo punto lógico que quien está situado en tan preponderante posición y disfruta de las

³⁴³ Circular 4/2011 de la fiscalía General del estado, del 2 de noviembre de 2011, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral

³⁴⁴ Doc. citado, apartado II.1.1

ventajas que la misma le proporciona, soporte la carga de que dicha actividad laboral...se realicen eliminando o reduciendo los riesgos laborales al mínimo técnicamente aceptable, de manera que se eviten los posibles quebrantos o riesgos para la vida y salud de los trabajadores en que el incumplimiento de la normativa preventivo-laboral podría desembocar.”

Al intentar aplicar este planteamiento tan lógico y evidente en el mundo empresarial, al entorno castrense nos encontramos con que no existe un “natural destinatario del beneficio que genera la actividad”, ya que ese beneficio es inexistente. Claro que también podríamos decir que el beneficio que proporciona la actividad de las Fuerzas Armadas es la paz y la seguridad nacional – con lo que el destinatario del beneficio sería el conjunto de la sociedad – o incluso internacional – con lo que el deudor de la obligación sería la totalidad de la comunidad internacional –, pero los dos casos, a los efectos que nos ocupan, equivalen en la práctica a la inexistencia del beneficiario.

Probablemente esta carencia sea que uno de los factores más importantes que dificultan la traslación del sujeto responsable definido en la legislación preventiva al campo militar, junto con la inexistencia de una relación unívoca entre la responsabilidad sobre un hecho o circunstancia y la capacidad de gestión de los factores que influyen en el mismo. Además dado el bien protegido, si en una primera instancia se puede presumir que el responsable será el que ordena o controla la ejecución de la acción causante de la sanción, debido a las peculiaridades del colectivo que nos ocupa, no se deben descartar otras implicaciones que en con toda probabilidad discurrirían por la cadena de mando, pudiendo llegar en casos extremos a niveles cuya única responsabilidad sea normativa.

Dado que el entorno en el que nos movemos no va a existir una persona que disfrute de los beneficios de la actividad, debemos buscar un criterio alternativo para determinar quién es el sujeto sobre el que se aplica la obligatoriedad de implantar las medidas preventivas adecuadas. De entre los criterios objetivos posibles (mando orgánico o funcional, jefatura de

instalación,...) el más adecuado parece ser el de la capacidad gestora, si bien esta capacidad debe considerarse no como el hecho de poner a disposición la instalación o el equipo, sino que debe entenderse como la capacidad real de control sobre el aspecto concreto que haya causado del incidente ya que en las Fuerzas Armadas, como criterio general, no existe una capacidad de gestión sobre el conjunto similar al que se dispone en una empresa.

Los criterios del Fiscal General establecen que se debe evitar el automatismo de "...convertir en penalmente responsable a quien, en principio, sólo de una manera formal incumbe la obligación de seguridad respecto de sus trabajadores". Este razonamiento es el que debe aplicarse también en el conjunto de las Fuerzas Armadas, haciendo recaer la responsabilidad no sobre el jefe inmediato, sino sobre aquél que tiene la capacidad necesaria para que la actividad se desarrolle de una forma segura. Esto daría lugar, probablemente a una "línea" de sanciones discontinua en la cadena de mando, afectando únicamente a los que tuvieran capacidad de obrar en lo que se refiere al control del riesgo materializado.

Esto, aplicado no sólo al campo penal sino también al disciplinario, obligaría a un estudio pormenorizado de cada caso que evitaría sanciones que podríamos calificar de ejemplarizantes a Cuadros de Mando que sólo muy indirectamente pueden tener conocimiento o control de las circunstancias específicas causantes de un siniestro pero a los que, por su cercanía en nivel orgánico, se puede considerar responsables de los hechos.

Para determinar la posible responsabilidad penal ante un hecho determinado – haciendo abstracción de si la jurisdicción competente es la militar o la ordinaria – debemos tener en cuenta la obligación formal de adoptar las medidas de seguridad, unida a los poderes de dirección y decisión necesarios como ya hemos visto, pero no se puede olvidar el principio de culpabilidad exigido por derecho en ese campo que, en este caso, exige generalmente el conocimiento de la situación de riesgo (u

obligación de conocerla) así como la omisión voluntaria de la actuación a la que se está legalmente obligado³⁴⁵.

Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas³⁴⁶ establecen en su artículo 55 que “la responsabilidad en el ejercicio del mando militar no es renunciable ni puede ser compartida” de lo cual se deduce que las responsabilidades se deben exigir a la cadena de mando en forma proporcional a la autoridad que ejercen sobre las actividades. Además, el artículo 17 de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra³⁴⁷ desarrolla un poco más este extremo al fijar que:

“...todo militar podrá delegar parte de sus funciones en sus subordinados cuando lo considere conveniente (...) La delegación no implica disminución de la responsabilidad del titular...”

Puede verse que la responsabilidad se inicia en el jefe del escalón más alto como titular de la función y baja por la cadena de mando hasta la persona que dirige cada actividad particular, pero no es justificable que la responsabilidad ascendente sólo llegue hasta el jefe de la instalación, entendiendo que se debiera seguir ascendiendo por la cadena de mando correspondiente en tanto no se demuestre la falta de capacidad de actuación del mando sobre una circunstancia determinada.

Según el artículo 22 de las Reales Ordenanzas del ET, “El jefe del Estado Mayor del Ejército, bajo la autoridad del Ministro de Defensa, ejerce el mando del Ejército de Tierra...”, lo que dicho de otra forma quiere decir que el jefe del ET es el Ministro, y que delega el mando en el JEME, con lo cual se puede deducir que los mandos subordinados actuarán también por

³⁴⁵ Podemos considerar como tal la inacción respecto a las medidas preventivas definidas a raíz de una evaluación de riesgos, dado que la ley obliga a tomar las medidas preventivas adecuadas frente a los riesgos conocidos, y los reflejados en la evaluación adquieren ese carácter, si no lo tenían anteriormente.

³⁴⁶ Aprobadas por Real Decreto 96/2009 (BOE 33, de 7 de febrero)

³⁴⁷ RD 2945/1983, de 9 de noviembre, Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra (BOE 285, de 29 de noviembre)

delegación de la autoridad correspondiente, y por lo tanto al ministro quien, en última instancia, ostenta la autoridad suprema³⁴⁸.

A este respecto se debe recordar que en los actos correspondientes al accidente del YAK42 en Turquía, que tuvo lugar el 26 de mayo de 2003 (Diligencias Previas 366/03 del Juzgado Central de Instrucción Número Tres de la Audiencia Nacional³⁴⁹) fueron imputados el Jefe del Estado Mayor de la Defensa, el Jefe del Estado Mayor Conjunto y otras altas autoridades militares y que en el asociado relativo a la identificación de las víctimas (Sentencia 40/2009 de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional, Sección Primera) fue condenado el Jefe de la Inspección General de Sanidad, que poco o nada tuvieron que ver con la ejecución material e inmediata de los hechos sancionados, lo que debe entenderse como un argumento en apoyo del criterio antes expresado dado que lo único que podía aducirse para implicarlos era su participación en la selección del personal para la asignación de vacantes.

El artículo 318 del Código Penal establece que “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyan a las personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados de servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello” lo que nos lleva a la difícil tarea de delimitar la persona física que debe asumir las consecuencias de estos ilícitos.

Como ya hemos visto, en el seno de las fuerzas armadas la capacidad de actuar no reside siempre en el jefe inmediato, ni siquiera en el orgánico; sin embargo ese mando tiene la obligación de conocer los servicios que se realizan bajo sus órdenes (al menos en su escalón inmediatamente subordinado), así como las circunstancias que concurren en

³⁴⁸ Concretamente en el caso mencionado, la responsabilidad inmediata correspondía una agencia externa, pero debemos entender que su capacidad de actuación estaba basada en una delegación de atribuciones por parte de las distintas autoridades nacionales implicadas.

³⁴⁹ ROJ AAN 84/2007

los mismos. Promueve esto una responsabilidad especial por cuanto la corrección de los riesgos no está dentro de sus capacidades, pero sí que lo está el informar a su escalón superior – y programar el gasto u obra cuando sea necesario, con una prioridad adecuada – y dado que es la única medida que puede adoptar debemos considerar esa acción como su sola contribución objetivable a la seguridad del personal cumpliendo de esta forma con la obligación impuesta en el artículo transcrito *ut supra*.

En lo que respecta a la delegación de funciones³⁵⁰ debemos tener muy presente lo establecido en el artículo 6.1.décima de la Ley Orgánica 9/2011 *de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas*,³⁵¹ a lo que debemos añadir los requisitos establecidos en la jurisprudencia nacional para la exoneración de la responsabilidad, de la que a modo de ejemplo podemos mencionar la sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2002³⁵², que exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1) El delegante debe designar a una persona con la capacidad y preparación suficientes para controlar la fuente de peligro
- 2) El delegante debe poner a disposición del delegado los medios adecuados y el poder preciso para controlar la fuente de peligro

A estas exigencias debemos añadir que el delegante debe implementar las medidas de control adecuadas para verificar el correcto desarrollo de las funciones delegadas, sin lo cual no puede garantizar el cumplimiento de sus cometidos.

Estas condiciones no deben considerarse draconianas, ya que no es sino el reflejo de que no debe encargarse a nadie un cometido si no se le proporcionan los medios necesarios para desarrollarlo, pero incrementado

³⁵⁰ Y por delegación de funciones en el campo de las Fuerzas Armadas queremos entender también los cometidos asignados, u ordenados, a cualquier militar por un superior

³⁵¹ “La responsabilidad en el ejercicio del mando militar no es renunciable ni puede ser compartida.” Art. 55

³⁵² ROJ: STS 7059/2002

con el establecimiento de las medidas de control dado que el receptor de los poderes no es más que el garante formal de unas funciones que corresponden al delegador quien, a partir el hecho de la delegación, viene a adquirir un deber de vigilancia y control sobre la función delegada.

Este deber de vigilancia, unido al hecho de la no dejación de responsabilidad, hace que el delegante pueda reclamar para sí las facultades delegadas cuando lo considere oportuno, ya que siguen siendo de su competencia. Esto implica que en caso de incumplimiento de las funciones deba sustituir al delegado – lo que en el entorno castrense conllevaría con toda probabilidad un cese en el destino por falta de idoneidad si hablamos de los niveles superiores e intermedios de la estructura (los que tienen personal destinado específicamente a esas vacantes) – o asumir por sí mismo los cometidos correspondientes.

Pero tenemos que tener en cuenta que una de las particularidades de las fuerzas armadas es su capacidad de funcionamiento descentralizado, especialmente en lo que se refiere a las fuerzas terrestres. Esto no es un capricho ni el resultado simple de un proceso evolutivo, es una necesidad imperiosa debido a la multiplicidad de cometidos a desarrollar, con frecuencia de forma simultánea, en todas sus actividades, sean específicamente castrenses o no. Este tipo de funcionamiento permite una mayor flexibilidad de empleo de los elementos, pero dificulta mucho la labor de control, por lo que frecuentemente se asigna ésta a un subordinado con mayores conocimientos, o disponibilidad, para desarrollarla.

Al respecto de este personal no incluido en la cadena de mando propiamente dicha, pero que circunstancialmente está puesto a cargo de una actividad, debemos traer a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1981³⁵³ en cuyos considerandos establece que "...todas aquellas personas que desempeñen o ejerzan funciones de dirección o de mando en una empresa, y tanto sean aquellas superiores, intermedias o de mera

³⁵³ROJ:STS4279/1981

ejecución, y tanto las ejerzan reglamentariamente como de hecho, están obligadas a cumplir y a hacer cumplir las normas y reglas destinadas al mantenimiento de la seguridad en el trabajo y a la prevención de eventos dañosos procedentes del mismo,...". Es decir, como establece reiteradamente la jurisprudencia nacional, entre los cometidos de todo aquel al mando de una actividad figuran los relativos a la seguridad laboral.

B. Responsabilidad administrativa

Como ya se ha expuesto en este mismo capítulo (apartado VIII.4.3.B), la responsabilidad administrativa en el seno de las Administraciones Públicas es un tema bastante liviano ya que no lleva aparejadas sanciones distintas a la ejecución de las acciones necesarias para solventar la situación ilegal.

Visto esto, el determinar quién debe ser la persona – física -imputada puede tener sentido, pero no trascendencia a nuestros efectos dado que esa responsabilidad no va a serle exigida.

Otra consideración puede ser el aspecto de la posible sanción por vía disciplinaria, por inexactitud o incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva pero profundizar en el mismo más allá de lo que ya se ha hecho³⁵⁴ cae fuera de los límites que nos hemos impuesto para el estudio.

C. Recargo de prestaciones

Dado que esta sanción no se aplica a las acciones u omisiones de la Administración Pública carece de sentido el desarrollar aquí el tema de la imputación de responsabilidades sobre los posibles actos sancionados³⁵⁵.

D. Responsabilidad civil

En este sentido los tribunales españoles no han mantenido una doctrina constante, ya que como señala el Tribunal Supremo en su auto de

³⁵⁴ Ver apartado IV.2.1

³⁵⁵ Ver apartado VIII.4.3.C

29 de abril de 2014³⁵⁶, en referencia a la sentencia de esa misma Sala nº 1380/2008:

“...La jurisprudencia de esta sala no ha mantenido una postura uniforme sobre los criterios imputación al empresario de la responsabilidad derivada de accidentes de trabajo... en alguna [sentencia]...y con base en la «protección de la víctima», se mantiene una presunción de culpa del empresario con el argumento de que, aunque cumpliera toda la normativa de prevención de riesgos laborales, el propio accidente habría demostrado su insuficiencia y por tanto la omisión de algún grado de diligencia (STS 17-7 u 24-9-2002 , 13-2 y 22-4-2003 y 18-6-2004)”.

Pero a continuación del mismo auto rechaza este principio:

“Sin embargo, esta tendencia ha sido rechazada por la jurisprudencia más reciente. Así, la propia sentencia de 14 diciembre 2005 afirma que "frente a esa línea marcada por la objetivación existe otra, representada por un número muy considerable de sentencias, que rechaza muy decididamente la aplicabilidad en este ámbito de la responsabilidad por riesgo y exige la prueba tanto del nexo causal como de la culpa del empresario". Entre estas cita la propia sentencia las de 31 de marzo 2003, 8 octubre 2001, 9 julio y 6 noviembre 2001, 27 mayo 2003, 17 diciembre 2004 y 28 octubre y 15 noviembre 2005...La aplicación de la teoría del riesgo, en los casos en que proceda, no debe hacer olvidar que esta Sala ha negado reiteradamente que se haya sustituido la responsabilidad por culpa, convirtiéndose en objetiva. Esto sólo puede ser aplicable bien en aquellos casos en que este tipo de responsabilidad esté legalmente previsto (STS de 27 enero 1983), o cuando se trate de un riesgo extraordinario (STS 29 septiembre 2005)...et como afirmaba la sentencia de 27 enero 1987, si ello fuera así, "se caería en una responsabilidad por el resultado, propia de épocas primitivas, y que no puede por sola servir de base a aquella responsabilidad por creación de riesgos o peligros...”.

³⁵⁶ ROJ ATS 3634/2014

En definitiva, la doctrina actual, de forma tácita, viene considerando que la culpa es el verdadero título atributivo de responsabilidad en la esfera de la responsabilidad civil...”

Con esto vemos que, a pesar de que la vida e integridad física de las personas son valores primordiales, y que la obligación del empresario es velar por la seguridad laboral de sus empleados vigilando el cumplimiento de las normas de seguridad, esto no es un criterio absoluto que exonere al trabajador de velar por sí mismo ni representa una licencia para exigir responsabilidades al empleador en función del resultado del accidente, sin importar las circunstancias en que este se produjo.

En este sentido hay que entender la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2012³⁵⁷ cuando dice que "la exigencia de responsabilidad necesariamente ha de calificarse como contractual, si el daño es consecuencia del incumplimiento contractual ", y que " La deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo [AT], para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá -incluso- de las exigencias reglamentarias ".

En apoyo de este argumento podemos encontrar también sentencias como la de 30 de octubre de 2012³⁵⁸, que a su vez refiere al auto de 28 de febrero de 2007³⁵⁹, al afirmar que "...la obligación impuesta ex lege, debe implicar que "[la] no observancia de las normas garantizadoras de la seguridad en el trabajo, por el empleador, constituye un incumplimiento del contrato de trabajo, contrato que es el parámetro esencial para determinar y delimitar la competencia [...]"

En cualquier caso, la atribución de responsabilidad a un individuo no puede considerarse sin tener presente que la empresa o institución no queda

³⁵⁷ ROJ STS 966/2012

³⁵⁸ ROJ: STS 7900/2012

³⁵⁹ ROJ: ATS 4569/2007

exonerada, ya que como establece el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia 385/2014³⁶⁰, "... la empresa (...) no puede ampararse en el eventual incumplimiento de un trabajador a su servicio para pretender quedar exenta de responsabilidad por el accidente (...). Sobre la empresa recaía el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (Art. 14.2 de la Ley 31/1995) y, en el presente caso, la Administración ha concluido que se infringió ese deber (...). El hecho de que, según la apelante, fuera el Jefe de Equipo quien le asignó ese cometido (...) no desplaza el deber que recaía sobre la empresa de proporcionar al trabajador accidentado una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo."

Evidentemente este razonamiento es de aplicación también en el seno de las fuerzas armadas.

4.6.- Consideraciones finales sobre los sujetos responsables

El conjunto de situaciones expuesto nos lleva a la imposibilidad de analizar los distintos sujetos responsables de manera paralela a los tipos de responsabilidad exigibles, ya que no puede ni siquiera definirse un caso genérico normalizado que podamos emplear como modelo de estudio.

A lo largo de este trabajo, y especialmente en cuanto se ha desarrollado el tema de la responsabilidad, se ha podido entrever que uno de los principales problemas que va a encontrar el desarrollo y la aplicación de la normativa sobre seguridad laboral en nuestras fuerzas armadas es el derivado de la necesidad de desarrollarla de una forma homogénea con la utilizada en el ámbito civil, lo que obliga a buscar figuras con similares responsabilidades para cada uno de los actores en el campo de la prevención. Esto no es un trabajo sencillo debido a las peculiaridades de la institución, lo que queda patente en el caso de la figura del empresario, que no tiene parangón en la estructura militar, por lo que debe analizarse cada

³⁶⁰ ROJ: STSJ PV 1719/2014

incidente en concreto, depurando la responsabilidad exigible a cada elemento implicado para ese caso particular, evitando la asimilación de la persona del empresario que unas veces debe identificarse con el jefe de una unidad, otras con el de un acuartelamiento y otras con autoridades superiores, pero eso depende de una casuística que por ahora no ha podido acotarse claramente y a la que hay que superponer las distintas vías de contratación que pueden usarse, lo que no contribuye precisamente a simplificar la cuestión.

Esta circunstancia hace necesario un desarrollo particular de este sujeto en vistas a determinar no tanto sus responsabilidades si no la persona física que debe asumirlas.

Así, el artículo 18 del Real Decreto 1755/2007 establece que “el Ministerio de Defensa asumirá las responsabilidades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asigna al empresario”³⁶¹. Sin embargo estas responsabilidades se ejercen frecuentemente frente a los representantes de los trabajadores civiles, y este es uno de los puntos en los que, como se ha visto, existen diferencias importantes entre el ámbito castrense y el empresarial, que pueden alterar - si no hacer inútil – esta representación, dado que sólo corresponde a una parte minoritaria del colectivo de trabajadores del Ministerio de Defensa, con lo que cualquier proceso de consulta o negociación estará viciado por contar únicamente con una representación parcial del colectivo afectado.

En el artículo 19 se afirma que la obligación de tener cierta documentación a disposición de la autoridad laboral que normalmente le corresponde al empresario (Art. 23 de la Ley 31/1995), en las Fuerzas Armadas recae sobre el jefe de la unidad. Visto esto podemos preguntarnos

³⁶¹ Esto no hace más que reflejar lo que ya fija la LPRL al decir que el “deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas con respecto del personal a su servicio.” (art. 14.1). Sobre estas responsabilidades (derecho al abandono del puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, formación, información, participación y consulta, etc.) se ha hablado ya ampliamente en el resto del trabajo, por lo que no procede extenderse en este punto sobre ellos.

si es esta autoridad la que se debe asimilar al empresario, y leyendo todas las obligaciones que la Ley le asigna, parece la persona idónea. Sin embargo el artículo 18.1 del RD 1755/07 traslada las responsabilidades correspondientes al Ministerio de Defensa, sobre el jefe de la BAE, y para mayor complicación el servicio de prevención se estructura desde las más altas instancias del Ministerio, y en la norma es uno de los cometidos asignados al empresario.

Pero existe otro criterio, que se puede considerar como el desarrollo de la expresión “los órganos administrativos comprendidos en su ámbito de aplicación” vista en un párrafo anterior y que aparece en el capítulo 13 del OR7-028, cuyo punto 13.2 dice que:

“Toda la responsabilidad que la ley 31/95 asigna a la figura del “empresario”, en el ámbito del Ministerio de Defensa hay que entender este concepto referido al jefe de la BAE, entendiendo por tal a su vez a todos los integrantes del escalón de mando.”

Esto, en el fondo, es una transferencia de responsabilidad sin parangón en el campo civil³⁶². El empresario lo es con respecto a la empresa, no al centro de trabajo, y sin embargo aquí se encuentra transferido primero al responsable del centro, y luego hacia abajo, hacia los responsables de la actividad concreta que no tienen por qué ser cuadros de mando, ya que en un momento determinado, y en función del trabajo a desarrollar, el control y supervisión de la misma puede ser encomendado a personal de tropa, aspecto este que ha sido expuesto anteriormente.

Pero no nos quedamos aquí, el OR7-028 imputa a toda la cadena de mando, desde el jefe de la instalación hacia abajo, pero curiosamente no hacia arriba; es decir, que el general jefe de una base tiene que ser responsable último de que en uno de los edificios que la componen se

³⁶² La responsabilidad de los distintos elementos existe, tanto el mundo laboral normal como en el militar, pero esta atribución de responsabilidad por vía normativa no se ha encontrado tan claramente expuesta en la normativa convencional.

hunda un techo encima de los trabajadores. No es justificable que esa responsabilidad ascendente se detenga ahí; desde luego que si cualquiera de los integrantes de esa cadena de mando que a la que se está asignando la responsabilidad ve un hecho peligroso debe intervenir, pero si en entorno empresarial la responsabilidad final corresponde al empresario como máxima autoridad con capacidad para resolver de su empresa, en el campo de las fuerzas armadas también debe buscarse esa máxima autoridad con capacidad resolutoria.

Se puede pensar que a lo mejor se produce el accidente por una circunstancia cuya corrección está fuera del alcance del jefe de la instalación – por ejemplo un edificio en estado ruinoso, pero que es necesario para albergar determinados puestos de trabajo – pero no de las atribuciones de otros escalones de mando – en el ejemplo del edificio algunos escalones tienen la capacidad de ordenar la demolición del edificio y/o la asignación o construcción de otro. En un caso así la única responsabilidad del jefe de la instalación sería – lógicamente salvo evidencia de riesgo grave e inminente – el actuar como se establece en el punto anterior, es decir, poner en conocimiento de las autoridades que corresponda el estado de las instalaciones y la imposibilidad de prescindir de ellas, o presupuestar y priorizar las obras en su caso.

El control de la instalación, entendiendo en esta expresión el estado de la infraestructura y otros factores del trabajo, puede estar delegado en una persona determinada a la cual puede ser el jefe de la misma, pero esa delegación no debe exonerar a nadie de la responsabilidad correspondiente a cada escalón de mando. Y este aspecto de la no exoneración de responsabilidad figura recogido en el mismo punto del texto (13.2) pero siempre con el techo del jefe de la BAE.

Y aún podría subrayarse el aspecto, meramente accesorio, de que en un texto dirigido a una persona que ocupa un puesto determinado, como es el jefe de una base, y cuyo contenido no tiene por qué ser conocido del resto

de personal, le asignan responsabilidades a todo el personal del Ejército ya que todos, en un momento u otro, pueden ejercer el mando de una actividad.

IX.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS FUERZAS ARMADAS DE ALGUNOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO.

En el momento de afrontar el estudio de la prevención en algunos de los países de nuestro entorno socio-cultural, nos encontramos con el problema del acceso a la documentación ya que, al igual que sucede en España, una parte importante de la misma debe encontrarse disponible en las redes internas del ministerio de defensa correspondiente, y a pesar de no ser información clasificada ni de difusión restringida, no es accesible al público en general

Debido a esto no es posible realizar un estudio homogéneo ni en temas ni en profundidad; no obstante la información disponible sí que permite tener una idea general del enfoque dado a la prevención en la normativa de los países analizados, y ver las diferencias con el tratamiento de este tema en nuestro país.

A esto hay que añadir la dificultad de trabajar con textos en otro idioma, y más aún con textos legales cuyo registro – tanto a nivel de vocabulario como de giros y sintaxis – no es el habitual en el lenguaje lo que dificulta la comprensión adecuada de las normas.

Tampoco la prevención de riesgos en las fuerzas armadas es algo que estas coloquen en primer lugar en sus medios de difusión (páginas web institucionales y otras publicaciones en línea consultadas) dado que se trata de asuntos internos que no aportan, al menos aparentemente, un valor añadido a la imagen ofrecida.

A pesar de eso, se considera interesante el ver – aunque sea de forma breve – cómo han solucionado otros países el problema que representa el compatibilizar las tareas que desarrollan los militares y que

pueden considerarse comunes con otros colectivos, y las derivadas de la defensa de aquellos valores superiores (nación, libertad, sociedad,...) que conllevan la imposibilidad de aplicar la normativa general de prevención.

En lo posible, y por mantener una relativa uniformidad en el panorama presentado, se ha intentado centrar el enfoque de esta parte del trabajo en las mismas actividades en las que se centra la prevención en la Fuerzas Armadas Españolas, es decir, en aquellas actividades no consideradas operativas, de instrucción o adiestramiento.

Se desarrollarán los casos de Italia, Suiza y Francia, sin utilizar otro criterio para la selección que la disponibilidad de una mínima cantidad de información útil en el campo que nos ocupa y el hecho de ser naciones de nuestro entorno geográfico, económico y cultural.

Aunque se puede acceder también a información sobre la seguridad laboral en el ejército estadounidense, no se considera que sea una referencia válida ya que no pertenece a la Unión Europea, por lo que su base normativa es distinta.

1.- Italia

En la República Italiana las competencias de seguridad y salud el trabajo recaen el Ministerio de Trabajo y Política Social, estando reguladas mediante el Decreto Legislativo 81/2008, en cuyo artículo tres establece que campo de aplicación de la norma comprende todos los sectores de actividad tanto públicos como privados y todos los tipos de riesgo. La única matización que hace es que la norma se aplicará a determinados colectivos – mencionando entre ellos explícitamente las fuerzas armadas – teniendo en cuenta las exigencias particulares ya sean debidas a su servicio o a su organización.

Es decir, a las fuerzas armadas se les van a aplicar los mismos criterios preventivos que al resto de la población laboral, pero adaptándolos a sus peculiaridades tanto organizativas – y debemos entender que se

incluye aquí tanto la estructura de las fuerzas armadas como lo relativo a la representación del personal – como relativas a su servicio – y evidentemente esto incluye aquellas actividades de esa función pública cuyas particularidades inherentes se oponen de manera concluyente a la aplicación de la misma normativa que en el resto del mundo laboral.

Nos encontramos pues ante una aplicación estricta de la norma europea, que no da lugar a disquisiciones relativas a si una actividad determinada debe considerarse comprendida en el campo de actuación de la prevención de riesgos laborales o no, simplemente, en caso que no se pueda o deba someter una actividad a la norma general, se adapta esta en lo necesario para adecuarse a las peculiaridades de la organización o en lo conveniente para permitir el cumplimiento del cometido.

En cuanto a personal, de la información disponible la página web del Ejército Italiano³⁶³ se desprende que la labor de prevención en él se descarga de manera importante sobre personal reservista (Riserva Selezionata). En cualquier caso, reservista o no, va a ser siempre un cometido desarrollado por personal militar (Art. 249 de Decreto presidencia 90/2010) o civil perteneciente al Ministerio de Defensa y con la debida acreditación de seguridad debido a que deben manejar información de interés para la defensa militar y la seguridad nacional cuya difusión está prohibida³⁶⁴.

Para las actividades operativas y de adiestramiento desarrolladas fuera de las instalaciones habituales, pero en territorio nacional se establece la necesidad de adoptar procedimientos específicos técnico-operativos. Estas actividades estarían incluidas en lo que en nuestro país llamamos

³⁶³ <http://www.esercito.difesa.it/Concorsi/Ufficiali/RiservaSelezionata/Pagine/default.aspx>

³⁶⁴ El aspecto de la acreditación de seguridad – capacidad para acceder a información o lugares afectados por la normativa de seguridad de la información del Estado o de las fuerzas armadas – no está contemplada en España, lo que puede dar lugar a la negativa de alguna instalación al acceso del prevencionista a determinadas áreas o equipos de trabajo, alegando que se carece de la autorización necesaria. Además uno de los criterios para otorgarla es la necesidad de conocer, que en este caso no existe, pero sí que hay una necesidad de acceso a los locales, no a la información, que no está contemplada en la normativa de seguridad en vigor.

instrucción y adiestramiento, y la forma de funcionamiento adoptada no es muy distinta a la implantada en España bajo el concepto de protección de la fuerza

Por cuanto respecta a las actividades operativas, desarrolladas fuera del territorio nacional, y siguiendo la línea marcada por la directiva europea, establece la aplicabilidad de la norma italiana si bien teniendo en cuenta las características propias de la misión en curso

“...las disposiciones del presente decreto legislativo serán aplicadas teniendo en cuenta las particulares exigencias debidas al servicio desarrollado y a las particularidades organizativas incluyendo las relativas a la protección de la salud y seguridad del personal en el curso de operaciones y actividades desarrolladas por las Fuerzas Armadas,... fuera del territorio nacional...”³⁶⁵(Art. 3.2 del Decreto 81/2008)

Para entender este tratamiento del personal militar de forma idéntica al resto de la fuerza laboral del país debemos acudir al artículo dos del decreto, donde encontramos la definición de trabajador: *“ persona que independientemente la tipología contractual, desarrolla una actividad laboral en el ámbito de organización de un empleador público o privado, con o sin retribución, incluso con el único propósito de aprender un oficio, arte o profesión, excluyendo los dedicados al servicio doméstico y trabajo familiar...”³⁶⁶*

Como podemos ver, con un enfoque mucho más sencillo que el dado en la norma española, el país transalpino no diferencia a los trabajadores – al menos lo que respecta a la normal que estamos tratando – en función del empleador público o privado o de los cometidos que constituyen la razón de ser de un colectivo determinado. Todos los trabajadores, públicos o privados, están cubiertos por la ley de manera idéntica, quedando fuera de la misma únicamente aquellas actividades cuyas particularidades lo impiden.

³⁶⁵ Traducción del autor

³⁶⁶ Traducción del autor

Por lo que respecta a la representación de los trabajadores/militares se desarrolla el artículo 1476 y siguientes del Decreto Legislativo nº 66 de 15 de marzo de 2010, que establece órganos de representación paralelos a la estructura de las fuerzas armadas, y constituidos por un número fijo de delegados dentro de cada categoría (oficiales, suboficiales y personal de tropa), que en el órgano de máximo nivel – actuante a nivel nacional y para el conjunto de las fuerzas armadas – están distribuidos de forma proporcional a los efectivos de cada uno de los ejércitos

Estos representantes son elegidos para un período de cuatro años por voto directo, nominal y secreto a pesar de la existencia de sindicatos para personal militar, como el SUPU (Sindicato Unitario Personale In Uniforme) Su campo de actuación abarca todas las materias objeto de normas legislativas o de cualquier otro tipo sobre las condiciones de trabajo, el tratamiento o la tutela de los intereses – de naturaleza jurídica, económica, sanitaria, cultural o moral, incluyendo todo lo relativo a la jubilación – del personal militar.

Pero por lo que respecta en prevención de riesgos laborales debemos aplicar el artículo 250 del Decreto Presidencial 90/2010. Se establece en el que civiles y militares tienen representantes separados para la seguridad laboral. Los primeros son elegidos siguiendo los mismos los procedimientos que cualquier otra empresa si bien ateniéndose a cuanto está establecido en los convenios aplicables en la administración pública

En cuanto los representantes de personal militar son designados por los Jefes de unidad – entendiendo como tales aquellas que tienen autonomía de decisión y de gestión del gasto –, y si bien hay una propuesta previa por parte de los representantes “sindicales” militares, esta propuesta no es vinculante. El número de representantes de personal militar depende de la entidad de la unidad, de manera que hasta 200 individuos les corresponde un representante, dos cuándo en la unidad hay entre 201 y 1000 personas y tres cuando hay más de ese número.

La representación materia de seguridad laboral se ejerce en organismos paritarios de los que no se ha conseguido información en fuentes abiertas (designación, composición niveles orgánicos de actuación,...). De la información a la que se ha tenido acceso se puede deducir que estos organismos paritarios se establecen a nivel unidad, correspondiente al mando del Jefe de la misma, con las condiciones antes definidas.

Sobre la vigilancia de la salud, como ya se ha comentado en otro punto de este trabajo (apartado II.3.1), el Decreto Legislativo 81/08 establece como requisito previo para poder desarrollar las funciones de médico competente en cuanto a vigilancia sanitaria, en lo relativo al personal sanitario de las Fuerzas Armadas el ejercicio de funciones como médico del trabajo durante un mínimo de cuatro años.

1.1.- Comentarios

El enfoque legal dado a la prevención de los riesgos en las fuerzas armadas, cubriéndolas como al resto de la población laboral de la nación, y obligando a establecer unas medidas específicas en todas aquellas actividades privativas, parece ser el concepto buscado por el redactor de la Directiva 89/391/CEE, con lo que podemos considerar esta solución como mucho más simple y adaptada a derecho que la adoptada por nuestro país.

2.- Suiza

En suiza las fuerzas armadas dependen del Departamento Federal de Defensa, Protección Civil y Deportes (DDPS). En el año 2010 la antigua Prévention des Accidents et des Domages Militaires (PADM) se disolvió, distribuyéndose sus cometidos entre el Centro de Daños del DDPS y la Seguridad Militar.

Los cometidos desarrollados por la PADM eran:

- Aconsejar y apoyar a los Cuadros de Mando, responsables de instrucción y asesores de seguridad en escuelas y cursos así como los servicios internos del DDPS en lo relativo a la prevención de accidentes.
- Ejercer una influencia dirigida a la instrucción y el perfeccionamiento sobre la base de la evaluación de accidentes y daños
- Implementar acciones en el campo de la prevención de accidentes y también medidas relacionadas con el manejo de vehículos, armas, municiones y equipos para el funcionamiento del servicio en general, deportes y vacaciones.
- Presentaciones en escuelas y cursos.

Mediante la obtención de estos objetivos, la PADM quería llegar a conseguir:

- Que los militares recibieran información permanente centrada en los riesgos potenciales de accidentes y que fueran capaces de evaluar de forma realista el riesgo de accidentes;
- Que los militares reconocieran la importancia de respetar los requisitos de seguridad, que estas normas no están destinadas a causar problemas y que se comportaran de manera segura en su vida cotidiana;
- Que los militares se sintieran obligados a intervenir cuando no se cumplieran las normas de seguridad o ante actos negligentes
- Que los militares fueran conscientes de su responsabilidad frente a sus semejantes y hacia el material asignado así como hacia el medio ambiente y que los cuadros de mando incluyeran siempre la prevención de accidentes en su planificación y en su conducta

2.1.- Comentarios

De la información a la que se ha tenido acceso se desprende una clara intención de formar al personal de las fuerzas armadas para desarrollar con respecto a la sociedad un cometido que podríamos calificar como ejemplarizante, reforzado por las peculiaridades del servicio militar en el país helvético³⁶⁷.



En esta foto puede verse el escaso espacio disponible en el interior de la torre de un carro de combate, así como la amplitud del movimiento del cañón en su retroceso (la placa pulida que se ve a la derecha de éste). Evidentemente es imposible que un equipo así pueda superar con éxito una evaluación de riesgos

En cuanto a la prevención de riesgos, hablando siempre de personal al servicio del Estado, no se hacen diferencias entre civiles y militares, y en apariencia tampoco la separan de la protección civil. De hecho en la página web del Departamento Federal de Defensa que trata sobre este tema figuran fotografías de siniestros que nuestro país serían catalogados como de instrucción y adiestramiento, y por lo tanto no comprendidos dentro del ámbito de la prevención.

Tampoco parece haber una organización preventiva para las fuerzas armadas separada del departamento federal, o al menos con una cierta autonomía, lo que refuerza la idea anterior.

En principio el no hacer separación entre el conjunto formado por la instrucción, el adiestramiento y las operaciones frente a las actividades

³⁶⁷ Después de realizar el servicio militar obligatorio, los ciudadanos suizos se reintegran periódicamente en el Ejército, por periodos de tiempo variables en función de la edad del sujeto, hasta superar los cincuenta años.

“normales” facilita enormemente la gestión de la prevención y posibilita una mayor movilidad del personal especialista entre los distintos estamentos de la Administración del Estado. Sin embargo puede acarrear otro tipo de inconvenientes debido a la propia naturaleza de los materiales y equipos empleados por las Fuerzas Armadas, que no están diseñados pensando en la normativa de prevención utilizada en el entorno civil. Esto nos lleva a pensar que si bien no está hecha esa diferenciación *a priori*, sí que debe hacerse el momento en que ocurra un incidente, dado que en algunos casos será improcedente o inaplicable de la normativa de uso general³⁶⁸. Esta línea la actuación sería totalmente coherente con la normativa europea de aplicación.

El Centro de Daños del DDPS se ocupa de los daños y lesiones causadas bien por la actividad de un vehículo del ejército suizo o por un vehículo oficial conducido por el funcionario que lo tiene a cargo, y trabaja sobre dos pilares:

1. Sensibilizar al personal acerca de la prevención de daños, desde primer momento de la incorporación a filas del soldado
2. Controlar de forma rápida y eficaz los accidentes que se produzcan a pesar de todas las medidas de protección tomadas. Como

³⁶⁸ Por ejemplo, gran parte de los diseños actuales de armas individuales presentan piezas que durante el ciclo de disparo se mueven a velocidad considerable, y que en algunas circunstancias pueden provocar lesiones al usuario. En algunos casos la solución puede ser tan sencilla como un rediseño de algunas piezas, pero en otros – como en el caso de una pistola semiautomática – aumentarían su volumen hasta niveles que harían poco práctico su uso en las condiciones actuales del combate.

Un caso peor puede ser el retroceso del cañón de un carro de combate – que a nuestros efectos podemos considerar un bloque metálico de dimensiones considerables moviéndose a gran velocidad y con una amplitud de movimientos limitada – en el reducido espacio de la torre de este, ocupado por varias personas y que apenas pueden ser protegidas por una somera estructura metálica, ya que el acceso al mismo debe ser inmediato para su uso en combate.

No se ha podido conseguir información sobre el tratamiento respecto a la prevención que sigue el material militar al que, como se ha visto, no pueden aplicarse los mismos criterios que los equipos de trabajo convencionales. Tampoco se ha encontrado información respecto la representación del personal militar o civil y los organismos competentes en prevención en el seno de las fuerzas armadas helvéticas

beneficio secundario esto permite disminuir los problemas entre el ejército y la población civil

Sin embargo su campo de acción se centra en las acciones legales emprendidas contra confederación como contra el militar responsable, por lo que lo podemos considerar a este organismo comprendido en el campo de la seguridad laboral.

3.- Francia

3.1.- Dirección del sistema

La SST en el seno de las fuerzas armadas está regulada en el Decreto nº 2012-422 de 29 de marzo de 2012 relativo a la salud y seguridad en el trabajo en el Ministerio de Defensa (JO 30/3/12), de aplicación tanto al personal militar como civil (Art. 1).

En el seno del Ministerio de Defensa la responsabilidad de elaborar y dirigir la política de prevención recae sobre la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio, siendo los responsables para cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas los Jefes de Estado Mayor correspondientes, que deben designar un coordinador central.

El personal militar que desarrolla actividades iguales a las desarrolladas por personal civil se rige por las mismas normas que éste. El Ministerio de Defensa determinará cuando sea necesario las normas particulares a aplicar cuando las condiciones específicas de organización y funcionamiento del Ministerio o las técnicas a aplicar lo impongan (o lo que es lo mismo, cuando las circunstancias específicas de la actividad a desarrollar impidan o hagan desaconsejable la aplicación de la normativa civil. Es decir está hablando de la protección de la fuerza)³⁶⁹(Art. 7)

³⁶⁹ Como podemos ver, se adopta una solución idéntica a la italiana

3.2.- Actividades operativas

Para las actividades de carácter operacional o de entrenamiento para el combate, lo que en España recibe el nombre de instrucción y adiestramiento, corresponde al Ministerio de Defensa – y por delegación a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos – establecer las disposiciones que regulen cada caso en particular, aplicando la misma norma que en el caso general, el Decreto nº 412-422, si bien pueden crearse Comisiones Consultivas de Higiene y Seguridad en Operaciones (CCHSO, Commissions Consultatives d'Hygiène et Sécurité en Opérations), cuya misión sería examinar las cuestiones relativas a la prevención de riesgos en esas actividades. Asimismo se pueden organizar comisiones consultoras de higiene y seguridad en operaciones para operar en los teatros de operaciones exteriores.

3.3.- Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud, como actividad preventiva, está asignada a la sanidad militar y estructurada aprovechando la organización territorial de las fuerzas armadas. La normativa a la que se ha tenido acceso no permite entrar en detalles respecto a la capacitación del personal sanitario respecto a la medicina del trabajo.

3.4.- Los Coordinadores Centrales de Prevención

Los Jefes de Estado Mayor y sus homólogos en otros organismos, el Delegado General para el Armamento, el Secretario General para la Administración, directores y jefes de servicio que dependen directamente del Ministro y los directores que dependen directamente de Jefe Estado Mayor de los Ejércitos (equivalente a nuestro Jefe de Estado Mayor de la Defensa) definen y coordinan las acciones dirigidas a aplicar la política ministerial de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello designan un coordinador central de prevención y fijan, mediante una instrucción ministerial, la organización de la prevención así

como los cometidos, atribuciones y delegaciones correspondientes a los diferentes escalones.

La misión del coordinador central consiste en asesorar en materia de seguridad y salud del trabajo a la autoridad a la que depende así como coordinar y hacer un seguimiento adecuado de las acciones desarrolladas en esa materia.

3.5.- Organismos de representación en prevención

Los organismos de representación, en lo relativo a la prevención, para el personal militar que desarrolla actividades iguales a las desempeñadas por el personal civil son:

- La Comisión de Prevención Inter Ejércitos (CIP, Commision Interarmées de Prévention), compuesta por:
 - Un representante de Jefe de Estado Mayor de los Ejércitos
 - Un representante de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire
 - Un representante de la Dirección General de Armamento
 - Un representante del Secretariado General de la Administración
 - Un representante de Servicio de Combustibles del Ejército, de Servicio de Sanidad y de la Dirección inter ejércitos de Infraestructura y Sistemas de Información
 - Nueve vocales representantes del personal militar y nueve suplentes

Esta comisión se ocupa de todo lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo del personal militar, a excepción de las actividades de carácter operativo y de entrenamiento para el combate

▪ Una Comisión Consultiva de Higiene y Prevención de Accidentes (CCHPA, *Commission Consultative d'Hygiène et de Prévention des Accidents*), en toda unidad independiente u organismo asimilado que cuente con más de cincuenta militares. Está compuesta por:

- El Jefe de la Unidad
- El responsable de la seguridad laboral
- El médico de prevención del personal militar
- Los representantes del mando designados por el Jefe de Unidad
- Los representantes del personal militar

Su composición exacta depende de la cantidad de personal sobre la que tiene atribuciones y es competente en todas aquellas actividades desarrolladas por personal militar, pero no exclusivas de éste, es decir, que son o pueden ser desempeñadas por personal civil.

En cada departamento ministerial existe un Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT, *Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*). Para cada administración central existe un Comité de Proximidad de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo; también puede existir uno asignado a un director General con competencia sobre un servicio particular.

Además, en función de la organización territorial del departamento ministerial de que se trate, se puede organizar un comité similar en apoyo a los jefes del servicio.

Cada establecimiento público del estado sin carácter industrial o comercial, así como las autoridades administrativas independientes, dispondrá de un comité similar.

Así en el Ministerio de Defensa encontramos:

- El Comité Ministerial de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, en el Ministerio de Defensa, llamado Comisión Central de Prevención (CCP, Commission Centrale de Prévention) y compuesto por:
 - El Secretario General de la Administración o su representante
 - El Director de Recursos Humanos o su representante
 - Los consejeros de prevención del Jefe de Estado Mayor de los Ejércitos, de la Dirección General del Armamento y del Secretariado General de Administración
 - El Coordinador Nacional de medicina preventiva del ministerio de defensa
 - El Jefe de la inspección de trabajo de los Ejércitos
 - El inspector de personal civil de la Defensa
 - Díez vocales representantes de personal civil y diez suplentes
- Un Comité Ministerial de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, en el Secretariado General para la Administración, tiene competencias sobre los servicios de administración central y de los de ámbito nacional.
- Los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo de Base (local), equivalentes a nuestros Comités de Seguridad y Salud, junto a cada Comité Técnico de Base del Ministerio de Defensa, y cuya composición es variable en función del personal sobre el que tiene competencias.

3.6.- *La Conferencia de Coordinación de Prevención.*

El Jefe de Base³⁷⁰, sobre el que recae la responsabilidad de la ejecución de la prevención (artículo primero del Decreto de 29 de marzo), es designado por el Estado Mayor de la rama correspondiente de las fuerzas armadas, y tiene como órgano colaborador una Conferencia de Coordinación de la Prevención, presidida por él y que reúne principalmente a los jefes de organismo o sus representantes y a sus responsables de prevención³⁷¹. Las finalidades de esta conferencia son:

1. Permitir al jefe del organismo, dentro de sus atribuciones, establecer las prioridades para la satisfacción de las necesidades comunes
2. Mantener actualizada la relación de expertos y personal movilizable con cualificaciones especiales de entre el personal que trabaja la instalación
3. Apoyar la realización de las campañas de prevención del ministerio

Todos los trabajos que desarrolle esta conferencia se deben poner en conocimiento o del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo de la instalación

3.7.- *El responsable de prevención de acuartelamiento*

Para cada acuartelamiento se designa un responsable cuyos cometidos son, entre otros:

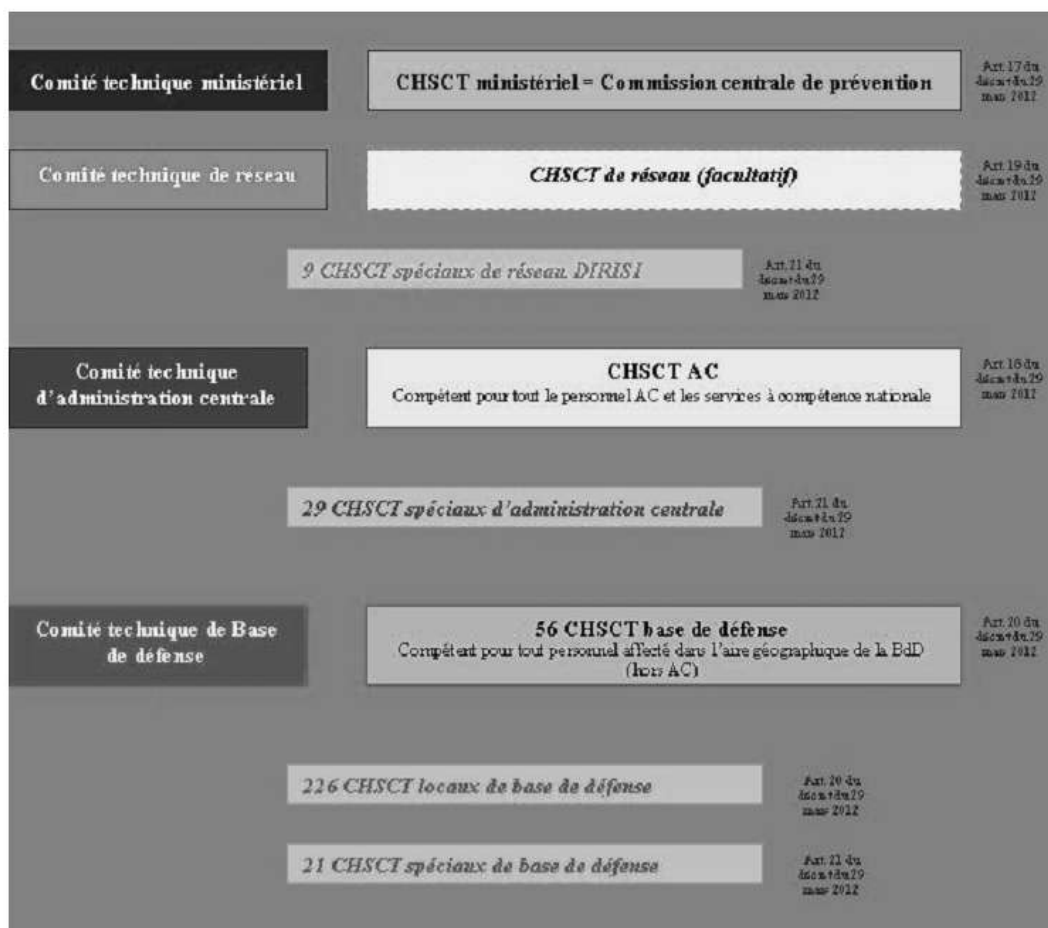
1. Elaborar y mantener actualizados planos del acuartelamiento.
2. Establecer el plan de seguridad.

³⁷⁰ Una base de defensa es un área geográfica que agrupa en su perímetro un conjunto de formaciones u organismos del Ministerio de Defensa, y en la cual la administración general y los servicios de apoyo comunes son realizados por un grupo de apoyo de la base de defensa específico

³⁷¹ Es como nuestra Junta de PRL de BAE, pero integrando a todos los prevencionistas de las unidades implicadas

3. Disponer y velar por la aplicación de las disposiciones de seguridad en el trabajo aplicables.

4. Asegurar la coordinación general de la prevención.



Estructura de las cadenas de negociación y de prevención

(fuente Circulaire n° 2114/DEF/SGA/DRH-MD/SR-HC du 13 décembre 2012)

3.8.- Misión y formación de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo

La misión de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) y de los consejeros de prevención consiste en asesorar y aconsejar a la autoridad de la que dependen en cuanto a la evaluación de los riesgos, así como la implantación de reglas de seguridad e higiene en el trabajo encaminadas a:

- Prevenir los peligros que puedan comprometer la seguridad o la salud de los trabajadores.
- Mejorar los métodos de trabajo adaptando las condiciones del mismo en función de los trabajadores.
- Aumentar el conocimiento de los problemas de seguridad y de las técnicas encaminadas a resolverlos.
- Mantener los registros correspondientes.
- Para ello se les proporciona una formación inicial previa a la toma de funciones, y la formación continua en tanto permanecen en esos cometidos (tras un cambio de funciones, de técnicas, de materiales, una transformación de locales, o en cualquier situación en que aparezcan nuevos riesgos)

3.9.- Inspectores de trabajo

Los funcionarios o agentes encargados de asegurar las funciones de inspección en materia de sanidad y seguridad del trabajo en las administraciones del Estado, son designados por el ministro o por el director del establecimiento en función del caso, dependiendo de los servicios de inspección del ministerio correspondiente en el primer caso y del director del establecimiento en el segundo.

3.10.- Formación

Es responsabilidad del Ministerio de Defensa establecer la formación específica para el personal encargado de la aplicación de la normativa de prevención (Art. 5) y lo hace a través del Centro de Formación de la Defensa que se ocupa en el que se instruye tanto el personal militar como el civil responsable de la prevención de riesgos laborales y de la gestión medioambiental de las instalaciones militares.

X.- PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

1.- Áreas de mejora detectadas

En la elaboración del presente trabajo, se han detectado un total de diez áreas principales en las que se puede actuar para mejorar la eficacia de la actividad preventiva en el seno del Ejército de Tierra.

Con la finalidad de dar una prelación a las propuestas correspondientes, que se exponen a continuación, se han determinado las áreas en las que pueden influir, identificando aquella en la que esa influencia es mayor, que consideraremos principal y se utilizará como primer criterio de ordenación, según la siguiente prioridad entre ellas

- A. Simplificación legislativa
- B. Coordinación y unificación de criterios
- C. Gestión del personal
- D. Funcionamiento
- E. Eficacia
- F. Normalización
- G. Estructura
- H. Mentalización
- I. Formación e información
- J. Imagen

Para ordenar las propuestas realizadas para cada área principal de influencia se ha seguido un criterio subjetivo en función de la trascendencia

del problema detectado y por consiguiente de la importancia otorgada a la medida correctora.

Esto no quiere decir que todas las propuestas que afecten, por ejemplo, a la simplificación legislativa sean más importantes que aquellas que influyen sobre la eficacia, sino únicamente que la primera de aquellas es más importante que la primera de éstas, debiendo analizarse caso por caso para determinar la importancia relativa del resto. Creemos, sin embargo que, dado el carácter de muchas de las acciones sugeridas³⁷², no procede hacer semejante análisis ya que no se obtendría un beneficio real del mismo.

En la tabla siguiente se ha resaltado en blanco sobre fondo negro el criterio principal fijado para cada acción propuesta, figurando en forma convencional (negro sobre fondo blanco) el resto de áreas asociadas a cada acción propuesta.

Propuesta	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	X					X				X
2	X									
3	X									
4	X					X				
5	X	X		X	X	X				
6		X		X	X					
7		X								X
8			X					X		X

³⁷² Como se verá, las acciones corresponden a distintos niveles orgánicos o legislativos, afectan a aspectos tan dispares como pueden ser planes de estudio o plantillas de personal, etc.

Propuesta	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
9			X							
10			X							
11			X							
12			X	X						
13			X	X						
14			X	X				X		
15				X						
16			X	X						
17				X						
18				X						X
19				X						
20				X		X				
21				X		X				
22				X						
23					X					
24					X					
25			X	X	X		X			X
26			X	X	X					
27		X		X	X	X	X			

Propuesta	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
28			X	X	X	X	X	X		X
29			X	X	X	X	X			
30					X		X			
31				X	X					
32						X				
33						X				
34						X				
35						X				
36						X				
37			X	X			X			
38				X	X		X			
39				X			X			
40				X			X			
41								X		
42						X			X	X

Como resultado, el número de acciones propuestas que influyen sobre cada uno de los factores analizados son:

A. Simplificación legislativa - 5 acciones (4 principales)

- B. Coordinación y unificación de criterios - 4 acciones (3 principales)
- C. Gestión del personal - 13 acciones (6 principales)
- D. Funcionamiento - 23 acciones (9 principales)
- E. Eficacia - 12 acciones (9 principales)
- F. Normalización - 14 acciones (5 principales)
- G. Estructura - 9 acciones (4 principales)
- H. Mentalización - 4 acciones (1 principales)
- I. Formación e información - 1 acciones (1 principales)
- J. Imagen - 7 acciones (0 principales)

En algunos casos se observarán acciones repetidas, provenientes de que algunas de ellas pueden actuar sobre varios los problemas detectados.

2.- Acciones de mejora

Acción número: 1

Área de influencia principal:

Simplificación legislativa

Otras áreas de influencia detectadas:

Normalización

Imagen

Situación actual:

La prevención no está incorporada en la totalidad de la normativa militar, y cuando lo está no siempre es de una forma coherente con el resto del cuerpo normativo civil y militar.

Consecuencias:

En algunos casos es difícil aplicar la normativa de prevención o intentar adaptar la específica militar a la situación legal.

Propuesta de mejora:

Modificar, mediante publicación en BOE, toda la normativa militar que pueda verse afectada – desde la Ley de la Carrera Militar y la Ley 17/1999 de *Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas* – incorporando mención expresa a la prevención de riesgos, tanto en actividades de instrucción, adiestramiento y operativas (afectadas por lo dispuesto en el OR7-020) como en las que no lo son.

Mejora buscada:

Adaptar la legislación a la situación actual.

Normalizar la aplicación de la normativa.

Mejorar la imagen de la prevención como una actividad *transversal* al resto de las actividades militares

Acción número: 2*Área de influencia principal:*

Simplificación legislativa

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La designación del personal es incoherente entre distintos textos, usándose expresiones como ‘personal de las Fuerzas Armadas’ aplicadas a veces a civiles y militares y otras solo a militares

Consecuencias:

Dificultad en la interpretación y aplicación de las normas

Propuesta de mejora:

Unificar en toda la legislación la designación de “personal perteneciente a la Fuerzas Armadas”, o similar, como referida al conjunto de personal militar y personal civil que presta sus servicios en el Ministerio de Defensa, usando para cada uno de esos colectivos las de “militares” y “personal civil del Ministerio de Defensa”, o equivalentes que no puedan dar lugar a indeterminaciones.

Mejora buscada:

Simplificar y normalizar la interpretación y aplicación de las normas.

Acción número: 3*Área de influencia principal:*

Simplificación legislativa

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La legislación de aplicación está dispersa entre múltiples textos

Consecuencias:

Dificultad en la localización de las normas de aplicación en cada caso y en su aplicación

Propuesta de mejora:

Elaborar un texto que condense toda la legislación PRL de aplicación a la AGE en general y a las Fuerzas Armadas en particular, con un enfoque dirigido al usuario, o al menos establecer un repositorio con información actualizada al respecto.

Mejora buscada:

Simplificar la localización y aplicación de las normas.

Acción número: 4Área de influencia principal:

Simplificación legislativa

Otras áreas de influencia detectadas:

Normalización

Situación actual:

Los procedimientos, programas o formatos para la comunicación de accidentes de trabajo son distintos en función de si el sujeto es funcionario, militar, laboral o estatutario

Consecuencias:

No existe un procedimiento unificado y deben manejarse varios sistemas de información en paralelo.

Dificulta la obtención de datos estadísticos completos y fiables.

Propuesta de mejora:

Unificar en un solo modelo y programa la documentación y procedimiento para la comunicación de accidentes de trabajo

Mejora buscada:

Normalización y simplificación de los procesos

Mayor fiabilidad de la información estadística

Acción número: 5

Área de influencia principal:

Coordinación y unificación de criterios

Otras áreas de influencia detectadas:

Simplificación legislativa

Funcionamiento

Eficacia

Normalización

Situación actual:

No está regulada la capacidad normativa de los distintos escalones, por lo que la normativa puede generarse en varios niveles (UCOORD, SCPRLET, NGPRL, SVPRL)

Consecuencias:

Generación de normativa por los niveles intermedios y básicos sin coordinación con otros elementos similares, por lo que distintos escalones, incluso de un mismo nivel orgánico, pueden regular de manera distinta sobre

la misma materia, lo que puede dar lugar a la existencia de normas diferentes sobre el mismo objeto en distintas áreas geográficas.

No existe una capacidad, con respaldo legal, de los escalones superiores para 'reservarse' el regular determinadas materias o procedimientos con el fin de normalizar el funcionamiento del sistema.

Producción normativa muy lenta

Propuesta de mejora:

Asunción, por la UCOORD de los cometidos normativos en la mayor extensión posible; asignación clara de competencias normativas para cada escalón subordinado; coordinación al más alto nivel de la producción normativa.

Delimitar los campos en los que cada escalón puede ejercer su actividad normativa, tanto en temática como en profundidad-

Establecer los procedimientos adecuados para que los escalones intermedios y superiores del sistema funcionen como *centro de intercambio (think tank)* para materiales de formación, procedimientos y experiencia tanto entre ellos como hacia los escalones subordinados.

Mejora buscada:

Normalización del funcionamiento de los Servicios, en cuanto a normativa, procedimientos y tareas a desarrollar en todo el territorio nacional, para todo el Ministerio.

Facilidad de adaptación del personal al cambiar de destino a otro dependiente de un organismo diferente, en el campo de la prevención (por ejemplo entre Servicios dependientes de distintas SUIGE).

En caso de que en algún momento se decida unificar a todo el personal a nivel Ministerio, ya existiría una unidad de criterios y procedimientos.

Acción número: 6

Área de influencia principal:

Coordinación y unificación de criterios

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Eficacia

Situación actual:

No está definida cuál es la *propia actividad* de los militares, ya que en un momento u otro pueden desarrollar casi cualquiera de las que pueden contratar

Consecuencias:

No está claramente definidas las actividades que se consideran “propias” de las Fuerzas Armadas en lo que respecta a la coordinación de actividades empresariales.

Falta de claridad en la comprensión de la ejecución de la coordinación y en las responsabilidades inherentes.

El papel que juega el jefe de la instalación como empresario se presta a interpretaciones entre las varias figuras recogidas en la legislación en vigor

Propuesta de mejora:

Definición legal de qué actividad o actividades se debe considerar que desarrollan las Fuerzas Armadas como *actividades propias*, aunque sea

únicamente a efectos de realizar la preceptiva coordinación de actividades, o utilizando otra forma, definir de forma permanente qué papel debe arrogarse el responsable de la instalación, independientemente de que él mismo desarrolle la actividad o servicio contratado. Esta definición no puede hacerse en una norma interna dado que van a tener que someterse a ella empresas que no tienen más que una relación contractual con las Fuerzas Armadas, y que incluso que no tienen por qué ser españolas.

Mejora buscada:

Clarificar la relación de las actividades – propia y contratada – en la coordinación de actividades empresariales.

Clarificar el papel a jugar por las autoridades militares en la coordinación de actividades empresariales, así como sus responsabilidades en este campo.

Mentalizar a las empresas de la necesidad de contemplar la coordinación de actividades en sus contratos con el Estado y realizarla en todas las instalaciones en las que se materializa el objeto del contrato.

Acción número: 7

Área de influencia principal:

Coordinación y unificación de criterios

Otras áreas de influencia detectadas:

Imagen

Situación actual:

La Dirección de Infraestructuras considera determinadas instalaciones de los edificios militares exentas de la aplicación de la normativa civil, pero esa información no llega a los Servicios de Prevención, por lo que en las evaluaciones de riesgos la situación se valora como un incumplimiento

Consecuencias:

Disfunciones entre los órganos responsables de las infraestructuras y de los de prevención.

Imagen de desorganización

Propuesta de mejora:

Unificación de criterios entre Dirección de Infraestructura y la cadena PRL – ambas integradas en la DIACU – sobre las normas a aplicar/exigir en cada caso (CTE, REBT,...)

Mejora buscada:

Conseguir una coordinación de criterios y mejora de imagen

Acción número: 8Área de influencia principal:

Gestión de personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Mentalización

Imagen

Situación actual:

No existe diferencia en la puntuación asignada en las evaluaciones para el ascenso al personal con una, dos o tres especialidades, y sin embargo para poder ser destinado – voluntario o forzoso – es necesario tener acreditadas un mínimo de dos

El tener el máster no representa una diferencia apreciable en la proyección de carrera del prevencionista militar, con lo que no se fomenta la mejora en la preparación del personal en este campo.

Consecuencias:

Falta de interés por tener una formación completa en el campo de la prevención.

Falta de proyección de carrera para el personal titulado en comparación con el que tiene otra titulación militar no exigible al Estado (casi cualquier otro curso militar de los exigidos en las plantillas de personal en vigor, como puede ser paracaidista, Estado Mayor, etc.), lo que conlleva una falta de interés hacia la formación específica.

Existe la posibilidad de que personal con varias especialidades sólo convalide una para tener la puntuación para las evaluaciones para ascenso, pero no correr el riesgo de ser destinado.

Propuesta de mejora:

Asignar puntuación creciente en función de las especialidades acreditadas a partir de la segunda

Dar al máster PRL la misma puntuación/exigibilidad para ascensos que a los cursos superiores militares (logística, gestión de personal,...)

Mejora buscada:

Proporcionar al personal titulado una proyección de carrera similar a la que tienen otros cursos menos exigentes, pero desarrollados por el ET.

Dar a la formación PRL la importancia real que tiene.

Eliminar una discriminación entre el personal que puede ser destinado con carácter forzoso y el que no puede serlo.

Acción número: 9*Área de influencia principal:*

Gestión del personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La formación de los técnicos superiores es, hasta el momento y en su mayor parte, en ámbito civil y a cargo de los trabajadores, y debe solicitarse la convalidación por la titulación militar

Se está empezando un proceso para permitir becar a algunos Oficiales para la realización del máster, pero con un número de plazas muy inferior a las necesidades y sin conseguir la respuesta buscada.

La formación de los técnicos básicos militares que sólo puede ser realizada por los servicios de prevención del Ejército, y la correspondiente a los intermedios se desarrolla en el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Consecuencias:

Actualmente la formación correspondiente a nivel superior es un máster universitario, y la convalidación puede implicar el destino a una localidad diferente, con los problemas que eso conlleva.

La disponibilidad de técnicos básicos está supeditada a la realización de cursos de ese tipo por los Negociados y la de los intermedios a la convocatoria de los cursos específicamente para el personal militar por el Instituto.

Propuesta de mejora:

Formación de técnicos superiores a cargo del Ejército/MINISDEF en cantidad suficiente.

Establecimiento de los procedimientos adecuados para permitir la convalidación de las titulaciones básica e intermedia obtenidas fuera del ámbito de las Fuerzas Armadas.

Establecimiento de cursos de nivel intermedio, aunque sea con una capacidad de actuación restringida a las instalaciones militares.

Mejora buscada:

Conseguir el número necesario de personal titulado de nivel superior, intermedio y básico.

Establecer unas titulaciones militares, en el campo de la prevención, equivalentes a las civiles para permitir la convalidación, al menos del título civil por el militar.

Acción número: 10

Área de influencia principal:

Gestión del personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La IT 20/11 conculca derechos fundamentales de los militares (integridad física, igualdad ante la ley) sin ningún motivo que lo justifique, además de adolecer de falta de coherencia interna.

Consecuencias:

Diferencias no justificadas entre los derechos atribuidos a civiles y a militares

Propuesta de mejora:

Derogación de la norma y sustitución por una adecuada que establezca entre civiles y militares las diferencias imprescindibles y únicamente en aquellas actividades derivadas del interés de la Defensa Nacional, teniendo en cuenta que no es de aplicación en I/A/O

Mejora buscada:

Limitar las diferencias entre civiles y militares a aquellas actividades que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la LPRL.

Acción número: 11

Área de influencia principal:

Gestión del personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

En los Comités de Seguridad y Salud el personal militar interviene como representante de la administración

Consecuencias:

El personal militar no tiene representación como trabajador

Propuesta de mejora:

Establecer representación del personal militar en los CSS como trabajadores (funcionarios, laborales, estatutarios y militares) y definir un sistema de elección desvinculado de la representación sindical, al menos para los representantes del personal militar.

Mejora buscada:

Permitir la representación de los militares en los comités sin pasar necesariamente por una representación sindical.

Acción número: 12Área de influencia principal:

Gestión del personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Situación actual:

Las asociaciones no pueden desarrollar actividades sindicales

Consecuencias:

Con la normativa actual las asociaciones profesionales están vacías de cometido, ya que una de las actividades específicamente excluidas de su ámbito de actuación es la negociación colectiva y tienen prohibidas las actividades sindicales³⁷³; sólo pueden defender lo que es su opinión – y vista la normativa, esa opinión no puede ir mucho más lejos de la que corresponde, a título personal, al representante en el órgano correspondiente – y no ostentar la representación de sus socios; cualquier solicitud en nombre de éstos sería ilegal, ya que se transformaría en una acción sindical y/o en una petición colectiva.

Propuesta de mejora:

Admitir el derecho de sindicación y la petición colectiva para los militares, aunque sea en asociaciones específicamente profesionales para lo

³⁷³ Art. 42.1 y 14.3 de la Ley Orgánica 9/2011

cual únicamente habría que autorizarlas y modificar adecuadamente la LO 9/2011.

Crear una estructura *parasindical* que pueda ostentar la representación del colectivo de personal militar tanto en los Comités de Seguridad y Salud como en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (ver apartado VI.1)

Mejora buscada:

Permitir una defensa más eficaz de los derechos del personal militar, incluyendo la mejora de las condiciones de trabajo

Acción número: 13

Área de influencia principal:

Gestión del personal

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Situación actual:

La IT 20/11 establece unos empleos determinados para el personal de las Oficinas/Equipos PRL de BAE/UCO

Consecuencias:

A lo mejor el personal idóneo para el puesto (por motivos como pueden ser la formación o la motivación) no puede designarse por no corresponder con los empleos establecidos

Propuesta de mejora:

En la designación del personal, admitir oficiales, suboficiales, tropa y civiles. Esto no causaría ningún problema organizativo porque se trata de

personal con cometidos técnicos y de asesoría, que en ningún momento se integrarán en la cadena de mando, por lo que la modificación no tendría ningún efecto indeseable por esa parte.

Mejora buscada:

Permitir seleccionar al personal idóneo según el criterio del jefe de la BAE/UCO, sin limitaciones por cuestión de empleo, mejorando el funcionamiento del servicio.

Acción número: 14

Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión del personal

Mentalización

Situación actual:

A pesar de lo establecido en el art. 9 del RD 1755/2007 no se ha integrado de una forma eficaz la PRL en los diversos niveles de la enseñanza militar (formación y perfeccionamiento)

Gran parte del personal militar carece de unos mínimos conocimientos o mentalización hacia la prevención.

Consecuencias:

Los conocimientos y mentalización sobre prevención de la mayor parte del personal militar no van a crecer de manera sensible a medio plazo.

Falta de interés por el tema, sentimiento de que se trata de una imposición legal, dificultades para seleccionar al personal idóneo para

Oficinas/Equipos PRL por falta de preparación, falta de integración de la prevención en las actividades ordinarias de las UCO, inexistencia de elemento responsable de la prevención en las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas, a pesar de estar definido reglamentariamente.

El personal militar, que puede actuar como responsable de una actividad en cualquiera de los empleos de la escala, no tiene conocimientos técnicos ni legales en el campo de la prevención, lo que implica el desconocimiento de la normativa de aplicación en las actividades a su cargo, de las formas de proteger al personal a sus órdenes y de las responsabilidades

Propuesta de mejora:

a. Dado que no se pueden iniciar acciones con anterioridad, el primer colectivo a considerar como audiencia objetivo es el representado por el personal en periodo de formación. En este caso, y en cumplimiento de lo que establece el artículo 9 del RD 1755/2007, se debiera integrar la enseñanza correspondiente a prevención en los planes de estudio, enfocándolos a conseguir una titulación acorde con el nivel académico a conseguir³⁷⁴. Para la impartición de esta asignatura debiera contarse con técnicos superiores, bien destinados como profesores titulares en el centro en el que se deban impartir las clases, o bien designados en comisión de servicio para cada ocasión, quedando como última opción la contratación de personal externo como profesor, en la modalidad que proceda.

b. Del personal en activo se debe agrupar en un colectivo independiente a determinadas especialidades (mecánicos, armeros,...) en cuyo periodo de formación ya se ha incluido esta temática y como

³⁷⁴ Parece aconsejable que el personal de tropa alcance el nivel básico, los suboficiales el intermedio y los oficiales ese mismo nivel, ampliado en el momento del desarrollo de su carrera que se determine, por el superior, pero manteniendo para este caso el nivel académico de máster universitario con reconocimiento oficial y validez tanto en el campo militar como en el civil.

consecuencia están bien mentalizados en este campo y no es necesaria una formación extensiva.

c. Para los oficiales que estén ejerciendo como jefe de instalación o de unidad o puedan ejercer esos puestos en breve plazo (estaríamos hablando como caso general de tenientes coroneles, coroneles y generales) se debieran implantar conferencias, bien en sus ciclos de capacitación/actualización para el desempeño de las funciones correspondientes – en aquellos empleos para los que exista este curso – o bien aprovechando alguna reunión periódica, quedando como último recurso una convocatoria específica. Estas conferencias debieran repetirse periódicamente mostrándoles diversos aspectos de la prevención en su trabajo cotidiano, especialmente lo relativo a las responsabilidades inherentes a sus puestos. El personal idóneo para impartir esta formación sería el destinado en los negociados, SCPRLET o Unidad de Coordinación, en función de la ocasión aprovechada para hacerlo.

d. Para el resto de personal de la Fuerzas Armadas, tanto militares como civiles, parece adecuado el sistema actual, en el que el Jefe de un Servicio de Prevención da charlas de mentalización al personal de las unidades a su cargo, si bien habría que diseñar un programa unificado para todo el Ejército, y preferiblemente para todo el Ministerio, sobre la formación y mentalización a impartir.

Mejora buscada:

Plena integración de la prevención en todas las actividades de las unidades. Aumentar la implicación del personal

Formar y mentalizar a todo el personal militar acerca de la importancia, normativa y procedimientos de prevención; mejorar el conocimiento de la normativa aplicable, responsabilidades y formas de protección del personal a su cargo.

Conseguir mayor flexibilidad para la designación del personal de las Oficinas/Equipos de BAE/UCO.

Conseguir un número de técnicos intermedios y básicos que permita que en todo tipo de actividades y circunstancias haya presente personal con una preparación adecuada.

Acción número: 15

Área de influencia principal:

Funcionamiento.

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna.

Situación actual:

El OR7-020 *Protección de la fuerza* no especifica en qué circunstancias debe aplicarse.

Consecuencias:

Por parte del mando de una unidad puede considerarse que sólo debe aplicarse en operaciones.

Propuesta de mejora:

Definir, en el OR7-020, en qué ocasiones debe aplicarse (instrucción, adiestramiento y operaciones).

Mejora buscada:

Establecer, también en el campo de las operaciones y su preparación, que la prevención debe estar integrada en todas las actividades.

Cubrir mediante los procedimientos establecidos en esa publicación las actividades que no lo están por la PRL convencional

Acción número: 16Área de influencia principal:

Funcionamiento.

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión de personal.

Situación actual:

No existen canales adecuados para consulta al personal.

Consecuencias:

El personal militar no puede ejercer el derecho de consulta

Propuesta de mejora:

Establecer canales de consulta del personal, no existentes en la actualidad ya que en la IT-220/11 sólo habla de participación. Puede aprovecharse, como en el caso de los civiles, los representantes en el CSS, si se separan de la representación institucional.

Mejora buscada:

Posibilitar el ejercicio del derecho de consulta al personal militar de forma análoga al resto de los trabajadores

Acción número: 17Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

El Observatorio de la Vida Militar carece de la capacidad directa para influir sobre las condiciones de trabajo

Consecuencias:

No existe un organismo superior en el campo de la PRL al que pueda recurrir el Consejo Asesor de Personal en caso de no conseguir un acuerdo entre sus integrantes.

Propuesta de mejora:

Modificar la normativa actual para darle al Observatorio de la Vida Militar un cometido – secundario –de arbitraje en lo referente a PRL que se trate en las reuniones del Consejo Asesor de Personal de las Fuerzas Armadas

Mejora buscada:

Disponer de un órgano superior a los de representación con plena capacidad arbitral.

Acción número: 18

Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Imagen

Situación actual:

La normativa sobre vigilancia de la salud elaborada por la Dirección de Acuartelamientos (NOP 01/14), entra en colisión con la anterior de nivel superior (RD 944/2001) y similar (IT 14/02)

Consecuencias:

Falta de homogeneidad entre la normativa, disposiciones contradictorias.

Propuesta de mejora:

Elaboración por el EME/EMAD de una norma realista sobre vigilancia de la salud equivalente a la NOP 01/14 de DIACU y a la IT 14/02, de acuerdo con el RD 944/2001, común para todo el personal del Ministerio de Defensa o, como mínimo, para los militares de los tres ejércitos.

Mejora buscada:

Conseguir una normativa aplicable y homogénea.

Acción número: 19Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

Los prevencionistas pertenecen a la escala de oficiales del ET y están destinados en puestos de trabajo de la estructura del mismo.

Consecuencias:

En determinadas circunstancias puede haber interferencias con la sucesión de mando.

Al estar destinados en puestos de trabajo pertenecientes al Ejército los prevencionistas están integrados en la cadena de sucesión de mando de las BAE, pudiendo llegar a tener que asumir el mando de las mismas. Eso

podría interferir seriamente en sus cometidos al hacerle responsable de adoptar las acciones preventivas derivadas de las evaluaciones

Propuesta de mejora:

Integración de los prevencionistas en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas.

Mejora buscada:

Colocar a los prevencionistas en una situación tal en la que no puedan asumir el mando de la unidad o instalación en la que trabajan.

Acción número: 20

Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Normalización

Situación actual:

El procedimiento de coordinación establecido es muy engorroso y a veces poco rentable para el pequeño empresario o el autónomo.

El realizar la coordinación de actividades empresariales sin un soporte informático específico, obliga a las empresas a suministrar repentinamente la misma documentación en varios centros del mismo Ejército

Consecuencias:

Falta de interés por parte de los colectivos afectados en la contratación por parte del Ejército; esta situación puede derivar en falta de concurrencia a los concursos para las adjudicaciones de determinadas obras o servicios.

El proceso de la coordinación debe realizarse casi en su totalidad para cada nueva contratación de la misma empresa, especialmente si es en una instalación distinta

Esto representa molestias que las empresas ven como innecesarias, dado que para ellas están trabajando para el Ministerio de Defensa únicamente (el organismo pagador es el mismo), y ven como una cosa extraña que sin cambiar el empresario deban volver a entregar la documentación.

Como consecuencia, a veces las empresas son reacias a realizar la coordinación, especialmente aquellas contratadas de forma centralizada para desempeñar un servicio en varias BAE.

En los pliegos de prescripciones técnicas no aparece la obligatoriedad del realizar la coordinación de actividades empresariales, salvo de una forma muy genérica, e incluida entre las “obligaciones generales de la prevención”

Propuesta de mejora:

Desarrollo de un modelo simplificado de coordinación de actividades para PYMES.

Desarrollo de un modelo de coordinación esencialmente oral, con constancia por escrito de su realización, para autónomos y obras de pequeña duración (Ver apartado VI.2.4)

Creación una base de datos centralizada de empresas a efectos de coordinación de actividades.

Aprobación e implantación de un sistema informático para realizar la coordinación de actividades, de forma que conserve la documentación aportada por las contratas para posteriores ocasiones, y a disposición de

otros posibles contratistas, requiriendo únicamente la actualización de la misma, de manera similar al programa PCAE³⁷⁵

Establecer en los pliegos de prescripciones técnicas y en los contratos de una cláusula en el sentido de que el incumplimiento de la normativa de prevención, incluyendo la coordinación de actividades empresariales, sea causa de rescisión del mismo – con la consiguiente penalización por ser un incumplimiento por culpa de la empresa contratada – o, como mínimo, de retención de los pagos parciales pendientes hasta la satisfacción de la norma. Esta última opción debiera llevar aparejada una sanción para evitar retrasos injustificados en la ejecución del contrato (Ver capítulo XII)

Mejora buscada:

Facilitar el proceso y aumentar la oferta presentada a los concursos de contratación.

Facilitar los trámites y agilizar los procesos.

Conseguir realizar la coordinación de manera adecuada con aquellas empresas contratadas de forma centralizada.

Acción número: 21

Área de influencia principal:

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Normalización

³⁷⁵ Programa para la Coordinación de Actividades Empresariales, desarrollado por la CEOE con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (<http://www.pcae.es/>; acceso 02/12/13)

Situación actual:

La coordinación entre Comandancia de Obras, contratistas y acuartelamiento no está establecida reglamentariamente de forma diferenciada a la que realizan únicamente los dos primeros elementos.

Consecuencias:

Frecuentemente no se hace la coordinación entre contratista y acuartelamiento, considerándola asumida en la que realiza la Comandancia de Obras; pero la realidad es que la Comandancia no conoce los riesgos del acuartelamiento, por lo que en la realidad es casi como si no se hubiera hecho la coordinación.

Propuesta de mejora:

Establecer un procedimiento en el que, en un único acto, se realice la coordinación de forma coordinada entre las tres partes afectadas

Mejora buscada:

Agilizar el procedimiento y cumplir con las obligaciones legales

Acción número: 22*Área de influencia principal:*

Funcionamiento

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La SCPRLET depende de DIACU y los prevencionistas de las SUIGE.

Hay instalaciones que no dependen de la cadena territorial, por lo que no tienen unidad de servicios ni similar dependiendo de las SUIGE.

Consecuencias:

El depender de la cadena IGE – cadena territorial - en lugar de la del Mando de Personal, puede ser causa de discontinuidades o alteraciones en las dependencias funcionales dado que hay instalaciones fuera de la esfera de mando de ese organismo.

Propuesta de mejora:

Hacer depender la SCPRLET de la cadena de personal (Mando de Personal)

Anular la actual estructura con servicios independientes para cada rama de las FAS y adoptar una implementada sobre las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, dependiendo de éstas, y asignando áreas geográficas adecuadas, sobre la base de la que actualmente se encarga de las instalaciones no incluidas en las estructuras de los ejércitos.

Dimensionar los Servicios de Prevención en consonancia con las instalaciones dependientes del Ministerio de Defensa que se encuentren en su área de responsabilidad (tamaño, tipo y actividades que realizan), coincidente con la de la Delegación/Subdelegación de Defensa.

Mejora buscada:

Seguir la tónica marcada desde MINISDEF en el art 22.3 del RD 1755/07

Conseguir una cobertura total de las instalaciones de una manera homogénea, sin interferencias en las cadenas de mando (ver acción nº 19)

Acción número: 23

Área de influencia principal::

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

Las normas reglamentarias atribuyen la responsabilidad en materia preventiva al jefe de base, acuartelamiento o establecimiento, siendo que muchas veces la única acción que puede tomar es dar cuenta de la situación a escalones superiores.

Consecuencias:

Al jefe de la instalación se adjudican responsabilidades sobre circunstancias o factores que están fuera de su control.

Propuesta de mejora:

Limitar la responsabilidad del jefe de instalación a aquellas situaciones cuyo control cae en sus atribuciones, limitándola en el resto de casos a la comunicación al escalón superior que proceda.

Mejora buscada:

Asignar al jefe de instalación únicamente aquellas responsabilidades a las que pueda hacer frente con sus atribuciones normales y definir, aunque sea de manera general, los criterios a aplicar para determinar las responsabilidades atribuibles a escalones superiores

Acción número: 24Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

Las acciones preventivas deben asumirse por las BAE/UCO con cargo a sus créditos habituales

Consecuencias:

Dado que la presupuestación se realiza con antelación al ejercicio correspondiente y que la asignación es, por lo general, inferior a las necesidades, no se pueden acometer las acciones preventivas sin menoscabo de otros aspectos de la vida del personal, del mantenimiento de las instalaciones o de la operatividad de las unidades.

Propuesta de mejora:

Asignación de créditos específicos, o al menos suministro de equipos de protección por vía logística sin cargo a las Unidades y reserva de crédito de las partidas correspondientes a infraestructuras y mantenimiento de equipo durante, al menos, el primer semestre del año.

Mejora buscada:

Hacer posible la ejecución de las acciones preventivas sin afectar al resto de aspectos de la vida del personal.

Acción número: 25

Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión de personal

Funcionamiento

Estructura

Imagen

Situación actual:

En los Negociados sólo hay dos personas en plantilla (1 técnico superior y 1 sin titulación), en los Servicios sólo una (técnico superior) y a nivel BAE (2 personas) y UCO (1 persona) el personal no tiene exigencia de titulación.

La asignación de cometidos a los distintos escalones, que realiza la IT 20/11 no tiene en cuenta la dotación de personal y medios de éstos, ni la carga de trabajo diferencial que proviene de las diferentes actividades que realizan los distintos tipos de Unidad.

Todos los Servicios PRL tienen la misma estructura y dotación, independientemente de la carga de trabajo (BAE/UCO a cargo, cantidad de personal, tipos de unidades,...)

Consecuencias:

Con el personal disponible, aun en caso de tener la plantilla completa, es prácticamente imposible el desarrollar las funciones asignadas, y tampoco se puede hacer un seguimiento adecuado de las acciones preventivas propuestas.

Muchos de los cometidos asignados pueden quedar sin hacer por imposibilidad de asumirlos con la dotación de personal y medios disponibles, pero son exigibles por haber sido encomendados a un escalón determinado.

Pueden existir diferencias importantes en la carga de trabajo entre los técnicos superiores de los distintos Servicios

La excesiva amplitud del campo de trabajo abarcado por cada técnico (productos químicos, protección contra incendios, seguridad, infraestructuras,...) dificulta el mantener un conocimiento actualizado de toda

la legislación aplicable y estar al día de los avances tecnológicos de aplicación en tiempo útil.

En caso de ausencia prolongada (baja, vacaciones, cursos,...) la carga de trabajo que le corresponde debe asignarse a otros Servicios.

El hecho de que un personal de empleo Capitán/Comandante/Teniente coronel, no tenga un mínimo de personal para ejecutar las tareas auxiliares o administrativas (archivo, fotocopias, trámites administrativos, peticiones rutinarias de material,...) transmite la imagen de que la organización le da poca, o ninguna, importancia a la prevención y al personal que se dedica a estos cometidos.

El tener que desarrollar el técnico superior todas las tareas auxiliares le detrae tiempo de los cometidos asignados.

Propuesta de mejora:

Incrementar la dotación de personal en los tres niveles de titulación, especialmente en los inferiores, llegando a un mínimo de 1 TB/Unidad y 1 TM /BAE.

Incrementar la dotación de personal en el escalón Servicio, tal vez unificando la ubicación de varios de los actuales, para permitir que los técnicos se centren en un número menor de campos de actuación (ver acción nº 22)

Asignar a los Servicios un mínimo de personal para tareas auxiliares o administrativas, sin ser necesaria una preparación previa o una graduación militar determinada.

Asignar cometidos realistas a los distintos escalones en función de su plantilla real de personal y medios o modificar ésta en función de aquellos

Se plantean dos soluciones no excluyentes:

1. Plantear que los Servicios no tienen por qué ser homogéneos. Puede ser una oficina con un número variable de personal en función de las instalaciones a cargo, y además pueden pasar a tener cometidos provinciales o autonómicos en función del número de técnicos disponibles.

2. Anular la estructura actual y asumir otra, creada sobre las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, que dependa directamente de la UCOORD

Mejora buscada:

Dotar al sistema de personal suficiente para desarrollar con un mínimo de eficacia las misiones encomendadas a cada escalón

Adecuar las misiones encomendadas a los medios asignados, o viceversa

Permitir que los prevencionistas, sin modificar necesariamente sus áreas de responsabilidad geográfica, puedan trabajar en equipo y especializarse en alguno de los campos de actuación.

Optimizar la distribución de los Servicios.

Mejorar la capacidad y actualización de los técnicos al facilitarles la formación.

Mejorar la imagen de los Servicios y su funcionamiento, así como el interés de la institución en la prevención.

En caso de depender de la UCOORD, aumento de la consideración de sus evaluaciones al ver a los técnicos como órganos de trabajo de Defensa, ajenos a ET.

Acción número: 26Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión del personal

Funcionamiento

Situación actual:

Los técnicos sólo pueden permanecer en sus puestos un tiempo determinado al estar asignados a empleos determinados (capitán/comandante o comandante/teniente coronel)

Consecuencias:

Dado que el desempeño de los cometidos relacionados con la prevención mejora con la experiencia, la limitación de tiempo equivale a perder a un personal que ya la tiene y sustituirlo por otro que carece de ella, siendo que al primero todavía le puede quedar un periodo apreciable de vida laboral

Propuesta de mejora:

Asignar las vacantes de técnicos en los SVPRL y NGPRL a personal sin limitación de empleo – tal vez excluyendo los empleos de sargento, alférez y teniente, dado que la política de personal actual define que deben desempeñarse fundamentalmente en unidades operativas – para permitir destinar a cualquier titulado (como ya se ha establecido en una acción anterior, es necesario tener en cuenta que se trata de personal técnico y asesor, por lo que no interfiere en cadenas de mando ni estructuras existentes) permitiendo así una mayor permanencia de los técnicos.

Mejora buscada:

Aprovechar la formación y experiencia de los técnicos durante el mayor tiempo posible dado que en estos cometidos son un factor fundamental.

Acción número: 27Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Coordinación y unificación de criterios

Funcionamiento

Normalización

Estructura

Situación actual:

El órgano PRL para las actividades de instrucción, adiestramiento y operaciones está regulado en el OR7-020 *Protección de la fuerza*, con categoría de *orientaciones*, pero se trata de una publicación de cumplimiento no obligatorio.

Consecuencias:

Al tratarse de unas orientaciones, no es obligatorio aplicar lo que establecen, si bien en caso de no hacerlo la autoridad militar responsable debe estar en condiciones de justificar su decisión. El jefe de la Unidad puede decidir no crear este órgano en beneficio de otros que puedan tener un efecto más visible sobre su esfera de mando (logística, comunicaciones, secretaría,...)

Propuesta de mejora:

Trasladar ese concepto a una publicación categorizada como *doctrina*

Mejora buscada:

Hacer obligatorio el uso de ese elemento.

Acción número: 28

Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión del personal

Funcionamiento

Normalización

Estructura

Mentalización

Imagen

Situación actual:

En instrucción, adiestramiento y operaciones la prevención está integrada en *protección de la fuerza*, dependiente de la Sección de Operaciones del EM/PLM, pero no existe personal con formación en esa área ni puesto orgánico específico

Consecuencias:

El no contar con personal especialista hace que la calidad del asesoramiento que recibe el jefe dependa de los conocimientos que

casualmente tengan los integrantes de la célula correspondiente o de su buena voluntad.

Da la impresión de que la prevención es algo con muy poca importancia respecto al resto de las actividades militares.

El personal de prevención tiene más difícil que el resto el participar en operaciones, lo que redunda negativamente en las evaluaciones para ascenso.

Propuesta de mejora:

En el campo de protección de la fuerza, crear la plantilla y los cursos correspondientes y asignar los puestos al personal con la preparación adecuada.

Mejora buscada:

Mejorar la calidad del asesoramiento recibido por el jefe de la unidad

Integrar la prevención en *todas* las actividades militares y que no se vea como algo ajeno a ellas.

Dar un recorrido 'operativo' también al personal de la cadena y permitirle participar en operaciones.

Acción número: 29

Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión de personal

Funcionamiento

Normalización

Estructura

Situación actual:

Al hablar del personal integrante de la célula de Protección de la Fuerza, el OR7-020 sólo dice que “...debe estar cualificado mediante la adecuada formación específica” pero no especifica más.

Consecuencias:

No se incluye, de forma obligatoria, personal con formación específica PRL en la célula, dejando a criterio del jefe de la unidad la formación que debe tener el personal que la compone, por lo que el asesoramiento PRL lo realiza personal no necesariamente especialista.

El personal de la cadena PRL no puede participar en operaciones exteriores realizando los cometidos que le son propios.

Propuesta de mejora:

Revisar la estructura del elemento para incluir a personal especialista en PRL.

Definir cuál es la “formación específica” y titulación o, al menos, las áreas correspondientes (seguridad física, PRL, medicina del trabajo,...)

Mejora buscada:

Normalizar la composición y mejorar la eficacia del elemento de Protección de la Fuerza.

Mejorar la calidad del asesoramiento que recibe el jefe

Facilitar que los integrantes de la cadena de prevención puedan participar en operaciones exteriores, desarrollando los cometidos que les son propios.

Acción número: 30Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Estructura

Situación actual:

En el OR7-020, al definir la estructura de las células de Protección de la Fuerza, sólo menciona a los jefes de área

Consecuencias:

El que disponga de personal auxiliar o no dependerá de la importancia que le dé el jefe al trabajo que desarrollan, o incluso a temas personales.

Propuesta de mejora:

En protección de la fuerza incluir en la composición de las células al personal auxiliar y conductores necesarios para el cumplimiento de los cometidos asignados.

Mejora buscada:

Normalizar la composición y dotarles de un mínimo de personal capacitado para permitir cumplir la misión encomendada

Acción número: 31Área de influencia principal:

Eficacia

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Situación actual:

Los prevencionistas no están obligados a disponer de acreditación de seguridad Nacional/OTAN/UE, con lo que en algunas circunstancias se les puede negar el acceso a determinadas zonas, instalaciones o equipos de trabajo en virtud de esa falta de autorización para acceder a la información en ellos contenida.

Consecuencias:

Si el prevencionista no cuenta con esas acreditaciones por motivos ajenos a su trabajo habitual³⁷⁶, es posible que las evaluaciones de determinados centros o unidades queden incompletas por no poder acceder a todas las áreas y equipos.

Propuesta de mejora:

Considerar el trabajo del prevencionista como una justificación suficiente para la concesión, de las acreditaciones de seguridad nacional, OTAN y UE

Mejora buscada:

Permitir el acceso sin restricciones del prevencionista a todas las áreas y equipos de trabajo de las BAE para poder realizar una evaluación completa de las mismas.

³⁷⁶ Una de las condiciones necesarias para solicitar una acreditación de seguridad es el que sea necesario el acceso a la información protegida, por razón del trabajo a desarrollar.

Acción número: 32Área de influencia principal:

Normalización

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

La normativa específica que la PRL no se aplica a las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas y define las dos primeras como las que están incluidas en los Planes Generales (Art. 3 del RD 1755/2007) pero no desciende de ese nivel.

Consecuencias:

Hay casos en los que puede dudarse si una actividad concreta está incluida en esos Planes o no (por ejemplo, un Segundo Escalón – designación militar para un taller de mantenimiento de materiales – realiza reparaciones ordinarias, en apoyo a un ejercicio, o en la preparación de éste)

Propuesta de mejora:

Definir claramente lo que es actividad I/A/O y lo que no, para aclarar qué normativa se aplica en cada caso. Tal vez refiriéndolo a los planes correspondientes de la unidad y no a los Planes Generales.

Mejora buscada:

Evitar disparidades de criterios que puedan tener trascendencia legal

Acción número: 33Área de influencia principal:

Normalización.

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna.

Situación actual:

El OR7-028. *Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento* es anterior al desarrollo de la normativa PRL del ET y la incorpora de una forma parcial e inconexa con el resto de normativa de aplicación.

Consecuencias:

En algunos casos puede presentar disfunciones que puedan llevar a error.

Propuesta de mejora:

Revisar el OR7-028. *Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento*, derogando el capítulo 13 o dándole una redacción acorde con el resto de la normativa.

Mejora buscada:

Conseguir un texto acorde con toda la normativa de nivel superior desarrollada con posterioridad a la promulgación del texto.

Acción número: 34Área de influencia principal:

Normalización.

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna.

Situación actual:

La nomenclatura es confusa; Servicio PRL puede referirse a la totalidad de la cadena o a un Servicio específico; no está clara la diferencia entre Oficina y Equipo (además en la IT 20/11 hablan de SV PRL refiriéndose al personal de UCO).

Consecuencias:

Dificultad para diferenciar o referirse a algunos elementos, designaciones no homogéneas.

Propuesta de mejora:

Normalizar las designaciones de los diferentes escalones y de la totalidad de la cadena en todas las publicaciones y normas.

Mejora buscada:

Normalización de las designaciones para facilitar la referencia.

Acción número: 35Área de influencia principal:

Normalización

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

Según algunas de las normas en vigor, la vigilancia la salud del personal militar corresponde a la Sanidad Militar y no a la especialidad de medicina del trabajo³⁷⁷.

Consecuencias:

El personal militar no cuenta con las mismas garantías que el civil, en cuanto a vigilancia de la salud, dado que sus reconocimientos están a cargo de personal facultativo sin la especialización requerida

Propuesta de mejora:

Establecimiento de la norma legal que respalde inequívocamente la medicina de empresa como única especialidad médica capacitada para realizar los reconocimientos periódicos, también en el entorno castrense.

Mejora buscada:

Que todo el personal, tanto militar como civil, pase él mismo reconocimiento médico cuando desempeñen mismo puesto de trabajo.

Que todos los reconocimientos médicos periódicos sean pasados por médicos especialistas en medicina del trabajo.

Acción número: 36

Área de influencia principal:

Normalización

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

³⁷⁷ No se ha encontrado un texto legal que defina los campos de actuación de las distintas especialidades de la medicina (ver nota 235)

Situación actual:

Cuando en una instalación existen zonas responsabilidad de diferentes Servicios PRL (ET, Defensa, Guardia Civil,...) no existe una asignación clara de responsabilidades.

Consecuencias:

La coordinación depende de la buena voluntad de las partes implicadas.

Propuesta de mejora:

Establecer normativamente que la rama de las FAS responsable de la instalación se hace cargo de las áreas de trabajo y la correspondiente al trabajador de lo relativo al puesto.

Unificar todos los prevencionistas en una única estructura bajo la autoridad directa de la UCOORD (ver acción número 4).

Mejora buscada:

Uso de un criterio único en todos los casos

Acción número: 37*Área de influencia principal:*

Estructura

Otras áreas de influencia detectadas:

Gestión del personal

Funcionamiento

Situación actual:

La IT 20/11 habla de una situación ideal con 1 TS/BAE/500 hombres

Consecuencias:

El presentarla como “situación ideal” da la impresión de que se acepta cualquier estado inferior como solución definitiva, o al menos a pensar en plazos muy largos.

Se produce una disfunción dado que el ratio 1/500 corresponde a empresas que no desarrollan actividades de especial peligrosidad, estando asociado un curso de técnico básico de 30 horas, mientras que el curso establecido para personal militar, de 50 horas, correspondería a actividades de peligro con lo que el ratio debiera ser 1/250.

Propuesta de mejora:

Plantearla como “objetivo mínimo a alcanzar para que se pueda desarrollar la actividad de una forma correcta”

Mejora buscada:

Dejar establecido de una forma evidente que con dotaciones de personal menores no puede desarrollarse el trabajo de forma satisfactoria (no se debe olvidar que estamos hablando de una labor exigida por la ley, con importantes responsabilidades asociadas)

Acción número: 38

Área de influencia principal:

Estructura

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Eficacia

Situación actual:

El principal órgano asesor del jefe es la junta de prevención y por su composición sólo hay un voto técnico (JSVPRL) dado que el resto de los vocales son JEUCO y JEBAE

Consecuencias:

No es un órgano de asesoramiento real por falta de formación de los integrantes, aparentemente sólo sirve para difuminar la responsabilidad al adoptar o no las medidas propuestas

Propuesta de mejora:

Desaparición de las Juntas de Prevención, y sustitución por otro órgano en el que participe personal técnico y pueda dar un asesoramiento real.

Mejora buscada:

Mejorar el asesoramiento que recibe el jefe

Acción número: 39*Área de influencia principal:*

Estructura

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Situación actual:

La estructura de la célula de Protección de la Fuerza en una unidad operativa está compuesta por elementos dedicados a Seguridad de Protección y a Seguridad Funcional, separados en nivel Cuerpo de Ejército y unidos en los inferiores

Consecuencias:

El utilizar una división de las tareas en base a los tipos de seguridad en lugar de a los cometidos desarrollados hace confusas algunas áreas de actuación (al referirse al origen de la amenaza y no a su materialización)³⁷⁸, lo que puede llevar a problemas de coordinación y además deja fuera el campo de la salud

Propuesta de mejora:

En protección de la fuerza cambiar la estructura a seguridad-PRL-salud

Mejora buscada:

Adecuar la estructura a la realidad de los cometidos a desarrollar

Acción número: 40Área de influencia principal:

Estructura

Otras áreas de influencia detectadas:

Funcionamiento

Situación actual:

La vacante de Jefe de la SCPRLET no tiene exigencia de titulación en este campo

³⁷⁸ Por ejemplo, la rotura de una pieza por desgaste prematuro puede ser por un fallo de mantenimiento – con lo que correspondería al campo de la seguridad funcional – o por un sabotaje – que correspondería a la seguridad de protección-. Con la estructura propuesta la protección contra ese riesgo correspondería a PRL ya que se trata de un desperfecto en un equipo de trabajo, siendo el cometido asociado para Seguridad el prevenir la acción enemiga, entendiendo como tal en este caso el acceso a la máquina

Consecuencias:

Estando toda la cadena compuesta por titulados PRL, no tiene sentido que al jefe de la SCPRLET no se le exija titulación en ese campo.

Al no exigírsele formación preventiva puede carecer de mentalización a ese respecto e, involuntariamente, dificultar el trabajo de los escalones inferiores

Propuesta de mejora:

Recalificar la vacante para que el jefe de la sección sea un técnico superior

Mejora buscada:

Conseguir que el responsable de la prevención en el Ejército tenga un conocimiento detallado de la materia objeto de su trabajo y de los cometidos de los escalones inferiores.

Acción número: 41Área de influencia principal:

Mentalización

Otras áreas de influencia detectadas:

Ninguna

Situación actual:

Las responsabilidades asociadas a la seguridad laboral no están definidas ni difundidas claramente en ninguna norma militar de alcance y rango adecuado, por lo que los militares desconocen sus responsabilidades en cuanto a prevención cuando están al frente de una actividad.

Consecuencias:

Gran parte del personal militar no es consciente de la responsabilidad que tiene en este campo, lo que lleva a fallos legales o de forma en la ejecución que pueden derivar en acciones jurídicas exitosas contra el Ministerio.

Propuesta de mejora:

Definir las responsabilidades de los distintos escalones de mando en el campo de la PRL, en una publicación de rango adecuado, indicando aunque sea someramente, en qué circunstancias pueden ser exigibles.

Mejora buscada:

Mentalización de todo el personal en cuanto a la necesidad de cumplir la normativa de aplicación y conocimiento de las responsabilidades, propias y ajenas, que pueden derivarse de su incumplimiento

Acción número: 42

Área de influencia principal:

Formación e información

Otras áreas de influencia detectadas:

Normalización

Imagen

Situación actual:

No existe una formación normalizada para los puestos de trabajo, estando sometidas al libre albedrío de los superiores jerárquicos o del jefe de la instalación.

Consecuencias:

No existe una formación sistemática para el personal que lo que respecta a los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Disparidad de criterios, falta de concienciación de su importancia. En algunos casos no se guarda constancia de su realización

Propuesta de mejora

Centralización de elaboración de la documentación necesaria para la formación de los trabajadores (modelos, programas, textos,...) en los escalones superiores del sistema, o alternatively, gestión centralizada y elaboración descentralizada de la documentación correspondiente.

Mejora buscada:

Unificación de criterios y programas en todo el Ejército.

Normalización de la formación para los puestos de trabajo en todo el ámbito del Ejército e incluso del Ministerio.

Cumplimiento normalizado del requisito de dejar constancia de la formación e información al trabajador

3.- Una posible solución global³⁷⁹

Sin que ello anule la eficacia de las medidas anteriores, el análisis de la situación efectuado muestra que la solución probablemente más eficaz sería una modificación total de la estructura a nivel ministerial, lo que implicaría la derogación de mucha normativa de niveles subordinados o la asunción de la misma por parte de la Unidad de Coordinación. Pretendemos en este punto apuntar este camino, que estimamos sería un paso decisivo

³⁷⁹ Si bien en otro punto de este trabajo se desarrollan distintas oportunidades de mejora detectadas procede aquí presentar esta, que podríamos considerar una 'enmienda a la totalidad' dado que plantea una reorganización total del sistema para todo el Ministerio, no únicamente modificaciones que mejoren el funcionamiento de la prevención en el ET.

hacia la optimización del funcionamiento de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa.

Como ya se ha visto, la base inicial para el estudio del despliegue de los Servicios de Prevención del ET fue el despliegue de las UCO en BAE y la cantidad de personal en estas. Indudablemente, este es el punto inicial del que se debe partir para diseñar un sistema de las características del que estamos hablando... o tal vez no.

Desde luego es el objetivo a conseguir, pero no necesariamente un punto de partida desde el que se pueda empezar a negociar una disminución; no es algo a lo que se pueda renunciar, que fue lo que en realidad hizo el ET al desarrollar totalmente el sistema.

El devenir de los acontecimientos ha hecho que desde ese ideal se llegue a una situación en la que, como ya se ha visto, el sistema no es inútil pero está limitado a funcionar a un ritmo muy bajo y con problemas que escapan frecuentemente de la capacidad de resolución de los escalones implicados. Ante esto se deben analizar algunas posibles soluciones que puedan facilitar el cumplimiento de las obligaciones que, como empresario, tiene el Ministerio de Defensa, hacia el personal que trabaja en el mismo, tanto militar como civil.

Una primera solución a la problemática ya expuesta sería el plantearse que los Servicios no tienen por qué tener una composición homogénea y una zona de responsabilidad variable, sino tomar una unidad territorial – provincia o comunidad autónoma, por ejemplo – y diseñar el servicio que tiene que atenderla en función de las instalaciones que acoge, considerándola como una unidad de trabajo. Partiendo de la estructura actual, esto representaría que en bastantes casos se reunirían varios de los servicios actuales en uno solo lo que, si bien en algunas ocasiones podría incrementar la distancia a las unidades atendidas, optimizaría el aprovechamiento de los medios materiales y humanos y disminuiría la necesidad de apoyos por parte de las USB/USAC.

Conseguiríamos así que las posibles ausencias de uno de los técnicos pudieran ser suplidas por el resto de los integrantes del Servicio sin necesidad de reasignaciones de zonas de responsabilidad, como se debe hacer ahora; además permitiríamos que las evaluaciones personales – que como ya se ha expuesto tienen una gran importancia para la carrera profesional de los implicados – se realizaran por el que ejerciera como jefe del Servicio, excepto la suya que debería realizarla el jefe orgánico, ganando en conocimiento de la materia sobre la que versa el trabajo del evaluado y de su desempeño profesional.

También se conseguiría la posibilidad de una mayor especialización del personal, necesaria frente a la pluralidad normativa y a la progresiva complejidad de los diferentes campos en los que se debe trabajar (máquinas, protección contra incendios, infraestructura, productos químicos,...). Esto no debe llevarnos a pensar que en una pérdida de la polivalencia actual de los técnicos, ya que lo que se busca es que, manteniendo esa preparación de carácter general en todos ellos, cada uno se especializara en un área determinada, dedicándose a la misma con carácter preferente.

Una solución como esta permitiría disminuir en gran medida las actuales servidumbres que los Servicios imponen a las USBA/USAC, dado que en lugar de atender varias de ellas a varios técnicos la carga recaería sobre una sola, pero disminuida en gran medida, ya que los apoyos necesarios para el grupo se diferenciarían poco de los que precisa actualmente cada uno de los Servicios individualmente considerados. Al mismo tiempo e incrementaría la eficacia de la labor que desarrollan, pero podrían seguir existiendo interferencias con las cadenas de mando, dado el empleo que debiera ostentar de jefe del Servicio de Prevención.

Esta posible interferencia tiene origen en el hecho de que los prevencionistas estén destinados en las SUIGE, lo que les deja fuera de la posible sucesión de mando en las unidades pero no así en los acuartelamientos. Para solucionar esto debiera colocárseles en una

situación que les apartara de toda posibilidad de mando como podría ser la integración en los llamados Cuerpos Comunes³⁸⁰

Además de la ventaja que supone estar fuera de la cadena de mando, la integración en estos Cuerpos implicaría un respaldo importante a la diferenciación de estos profesionales con el resto de los integrantes del ET al asimilarles con aquellos Cuerpos a los que se les exige tener formación universitaria civil, como además ocurre en este caso, lo que influiría en la subjetividad de los individuos para dar mayor peso a la actividad de los prevencionistas.

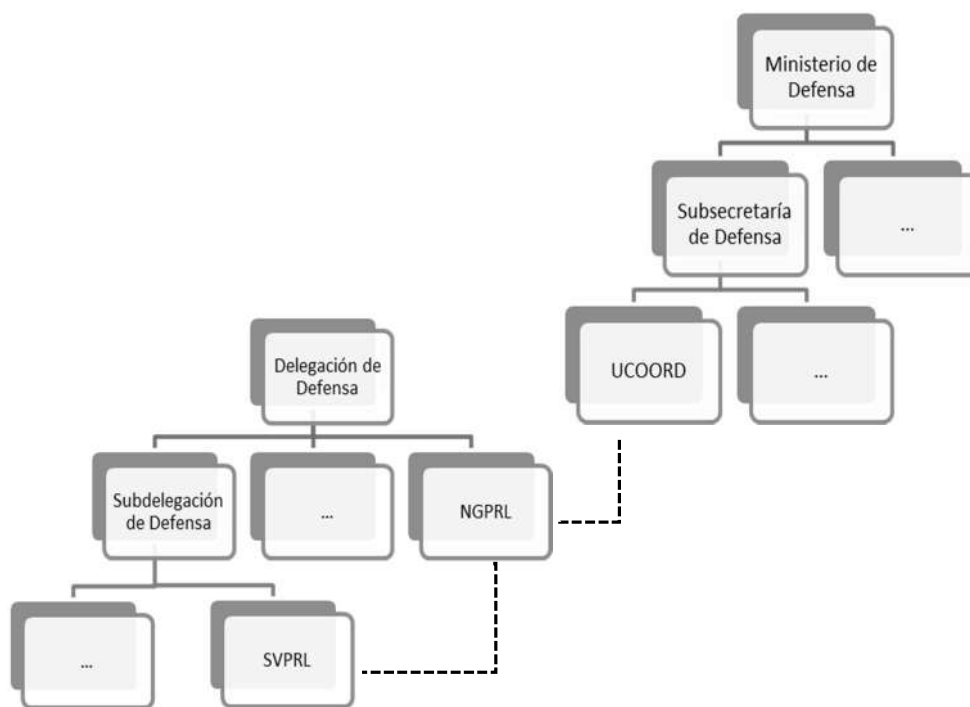
Así se solucionarían parte de los problemas que presenta la estructura actual, y que afectan al Ejército de Tierra de manera importante. Sin embargo existe una solución más completa que no es incompatible con lo propuesto hasta ahora, partiendo de que la formación recibida por los prevencionistas no depende de su empleo ni rama de las Fuerzas Armadas de la que procedan, sino que es homogénea e independiente del lugar donde la hayan recibido.

Existe ya una organización del Ministerio de Defensa desplegada a nivel territorial en las comunidades autónomas y provincias; se trata de las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, cuya autoridad alcanza tanto al personal e instalaciones de los tres ejércitos como a los de los organismos ajenos a la estructura de estos (UME, ISFAS, Cría Caballar,...). La solución idónea pasa, a nuestro entender, por aprovechar esta estructura e integrar en la misma a los prevencionistas, de manera que el vértice de la pirámide lo constituyera la Unidad de Coordinación de la Subsecretaría de Defensa, de la que dependerían de manera funcional los elementos de prevención de las Delegaciones de Defensa – que podrían establecerse como Negociados de

³⁸⁰ Estos cuerpos comunes están integrados por el Cuerpo Jurídico Militar, Cuerpo Militar de Intervención, Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpo de Músicas Militares. Como puede verse se trata de personal con titulaciones que caen fuera de los ciclos de formación militares, por lo que deben obtenerse con anterioridad a su incorporación a la escala correspondiente, y cuyos cometidos se limitan al desarrollo de sus funciones específicas sin formar parte de las cadenas de mando.

Prevención – y de ellos los de las Subdelegaciones, también de manera funcional, tomando la entidad de Servicios.

La dependencia de las Delegaciones y Subdelegaciones debería ser orgánica quedando la estructura como se ve en el organigrama (simplificado) siguiente, en el que las líneas continuas representan la dependencia orgánica y las punteadas la funcional:



Se consigue de esta forma que con una única estructura se pueda dar servicio a todos los organismos de Ministerio de Defensa, independientemente del ejército que pertenezcan, optimizando de esta forma el uso de los escasos recursos de que se dispone en actualidad.

Como valor añadido de esta estructura conseguiríamos el que en las instalaciones se viera que las recomendaciones preventivas no provienen de un comandante o teniente coronel cuyo jefe se encuentra frecuentemente a muchos kilómetros y no tiene personal bajo su mando, lo que como ya hemos dicho va a dar la impresión de que su trabajo es poco importante,

sino que están avaladas por el peso que otorga la representación del Ministerio.

Esta autoridad subjetiva que se le concede al prevencionista se vería reforzada por el hecho de que al depender de la Subsecretaría de Defensa este personal no podría ser destinado con carácter forzoso lo que beneficiaría la permanencia de personal con formación y experiencia, es decir, la perfección del trabajo realizado.

Otro valor añadido importante sería el hecho de que se aplicaría una normativa homogénea en todo el ámbito del Ministerio, lo que redundaría una vez más en la eficacia del conjunto³⁸¹.

Tal vez se podría ir un paso más lejos en la optimización de la estructura de prevención y considerar la posibilidad de crear un Cuerpo de Prevencionistas – integrado probablemente en la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con capacidad para desempeñar sus cometidos en todos los organismos dependientes de la Administración General del Estado – pero esto quedaría muy alejado de los límites de este trabajo, y tal vez debamos contentarnos con buscar la sinergia y la normalización de procedimientos en el seno de la Administración

³⁸¹ También podría valorarse el hecho de que los pedidos de material específico de prevención, como los equipos de protección individual, se harían por grupos mayores de unidades, por lo que serían muy superiores a los actuales, pudiendo negociar unas mejores condiciones de adquisición.

XI.- CONCLUSIONES

Primera.-

La normativa española debe modificarse para que la prevención se integre con todo su rigor en todas las actividades de las Fuerzas Armadas con la única matización de que en situación de combate, o en determinadas actividades correspondientes a su preparación, su aplicación debe supeditarse al cumplimiento de la misión y a los medios y posibilidades existentes. Esto obligaría a la creación de elementos especializados integrados en todas las unidades, incluidas las de combate, que desarrollaran sus cometidos tanto en territorio nacional como en los diferentes teatros de operaciones en los que se actúe.

Segunda.-

La división actual entre actividades cubiertas y no cubiertas basada en la consideración de instrucción/adiestramiento/operaciones es demasiado amplia y permite que en determinadas circunstancias no exista una garantía adecuada de la salud del personal³⁸².

Tercera.-

En su redacción actual, la norma abre el campo a que cada rama de las fuerzas armadas se constituya en entidad independiente del derecho común y se dote de un cuerpo normativo propio, pudiendo darse el caso de aplicar distintas normas ante distintos riesgos con las mismas circunstancias.

Cuarta.-

Una parte importante del colectivo militar, si bien comprende y asume la necesidad de garantizar la máxima seguridad del personal, ve como una

³⁸² Situación agravada por el hecho de que en las Planas Mayores no existen elementos con capacitación y cometidos en prevención adecuados a su aplicación en las actividades exentas.

rémora para sus cometidos el tener que someterse a la legislación vigente en el entorno civil, ya que la preocupación por el personal a su cargo ha sido una constante en su proceso formativo y entienden que la aplicación de la norma no haría más que dificultar la acción del Mando.

Quinta.-

A pesar de que la normativa en vigor en el entorno militar aplica la prevención en base al lugar de trabajo y al cometido desarrollado, se debe proteger las a personas independientemente del lugar en el que desarrollen su labor y únicamente en determinados casos en los que esta protección deba subordinarse a la finalidad de las actividades, puede ser necesario desarrollar una normativa específica para controlar de una forma adecuada los riesgos en unas circunstancias particulares, pero en ningún caso debe vincularse a una instalación, ya que esta no tiene nada ver con las personas ni con sus actividades salvo el simple hecho de darles un marco espacial.

Sexta

Es necesario revisar el concepto de protección de la fuerza, así como las estructuras y publicaciones relacionadas con él para dar cabida a una estructura preventiva eficaz en actividades privativas militares, dotada de personal especializado.

Séptima

La estructura actual, si bien respeta la independencia de cada uno de los mandos, da lugar a organizaciones y criterios diferenciados y requiere muchos medios, tanto humanos como materiales además de ser una fuente de problemas de coordinación. Es necesario modificarla en consonancia con la realidad actual para unificar y homogenizar en lo que se pueda la actividad preventiva.

Octava

El motivo inicial para la implantación de la estructura es el imperativo legal, y esto, unido a otros factores que influyen en la imagen de los Servicios de Prevención, hace que su existencia parezca el mero cumplimiento formal de una orden más que la muestra de una auténtica preocupación por el bienestar de los subordinados.

Novena

En lo que respecta al Ministerio de Defensa se asignan presupuestos muchas veces insuficientes para cumplir con los compromisos previos y mantener las instalaciones en un estado digno, por lo que el modificar equipos o instalaciones para adaptarlos a la normativa es una tarea difícil y costosa, muchas veces imposible de abordar por las unidades, lo que hace que el trabajo desarrollado por los Servicios de Prevención se vea como inútil.

Décima

Legalmente se determina un cupo máximo de personal autorizado para las Fuerzas Armadas, fijado en el mínimo posible para el cumplimiento de sus misiones, con lo que el detraer el personal necesario para la activación de una organización preventiva puede tener repercusiones negativas sobre conjunto de la institución. Por otro lado el contratar personal ajeno a las Fuerzas Armadas para ocupar estos puestos va a chocar con las limitaciones actuales en cuanto a la incorporación de nuevos trabajadores a la Administración.

Undécima

Dado que el personal militar y civil va a ser tratado de forma diferenciada, es necesario definir qué normas se le aplican a cada uno, pero la realidad es que a lo largo de toda la normativa aparecen referencias claras a ambos grupos, coexistiendo con otras que llevan a confusión como puede

ser “personal de las fuerzas armadas”, lo que puede desembocar en atribuciones o restricciones de derechos y obligaciones diferentes a las pretendidas por el legislador y, consecuentemente, en interpretaciones respecto a la responsabilidad exigible.

Duodécima

Tradicionalmente el militar entiende por *seguridad* solamente la referida a la acción del enemigo y no la originada por la propia actividad laboral; esto es debido a que el tema de la seguridad del personal – en el sentido preventivo de la expresión – se considera como uno más de los factores a considerar en el planeamiento de la operación

Las responsabilidades correspondientes se asignan al jefe de base, acuartelamiento o establecimiento, sin embargo la mayor parte de los militares que ocupan estos puestos no son conscientes de ello, especialmente en lo que se refiere al deber de vigilancia.

Décimo tercera

En el entorno militar bebemos buscar un criterio para determinar quién es el sujeto sobre el que se aplica la obligatoriedad de implantar las medidas preventivas adecuadas. De entre los criterios objetivos posibles (mando orgánico o funcional, jefatura de instalación,...) el más adecuado parece ser el de la capacidad gestora, si bien esta capacidad no debe considerarse como el hecho de poner a disposición la instalación o el equipo, sino que debe entenderse como la capacidad real de control sobre el aspecto concreto que haya causado del incidente.

Décimo cuarta

Aunque los textos legales asimilan al empresario con el jefe de BAE, la atribución de responsabilidades se suele referir a los Cuadros de Mando pero cualquier integrante de las fuerzas armadas puede estar al mando de otros aunque sea en tareas menores. Por ello la responsabilidad de la

prevención alcanza a todos los militares, independientemente de su empleo y debe ejercerse considerando las medidas pertinentes de seguridad en cualquier actividad que se desarrolle u ordene, tanto en la fase de planeamiento como en la de ejecución.

Décimo quinta

La responsabilidad a la cadena de mando se atribuye en una publicación categorizada en el grupo de las Orientaciones (OR7-028) que no es de cumplimiento obligatorio, por lo que debemos plantearnos la validez de una atribución de responsabilidades de tal importancia en un texto que difícilmente puede clasificarse como normativo.

Décimo sexta

A partir de lo mencionado anteriormente, las sanciones disciplinarias contempladas sólo podrían considerarse referidas al jefe de unidad. Esta interpretación debemos desecharla porque si bien el deber de vigilancia se extiende a todas aquellas actividades desarrolladas por el personal a sus órdenes, su conocimiento de las mismas no tiene por qué ser el idóneo para establecer las medidas de seguridad, o pueden existir impedimentos físicos (como la distancia) para ejercer el control, mientras que aquel que controla directamente la actividad está en posición óptima para verificar que se desarrolla en forma segura. Evidentemente esto no exonera totalmente de responsabilidad al jefe, pero sí que introduce factores de importancia para modificarla.

Décimo séptima

La inclusión de referencias a la PRL en las RR OO de las FAS y en el Régimen Disciplinario pone de manifiesto que el incumplimiento de la normativa, incluso en el campo militar, puede tener consecuencias. Esta situación aproxima de manera sensible la aplicación de la normativa preventiva en el seno de las fuerzas armadas a la existente en el resto de la sociedad.

Décimo octava

Los derechos, tanto del personal militar como del civil están recogidos en un texto de muy bajo rango normativo (Instrucción Técnica 20/11) que reitera las diferencias entre civiles y militares, siendo que la intención de la ley es que las diferenciaciones deben hacerse por actividades y no por personas. Es evidente que en las mismas circunstancias todo el personal debe gozar de los mismos derechos, pero la norma no se los concede, por lo que debemos considerarla una instrucción *contra legem*, y por lo tanto de nulo valor normativo, al menos en este aspecto.

Décimo novena

La Instrucción Técnica 20/11, contiene otros muchos errores – algunos de importancia – de los que no puede determinarse si realmente reflejan la intención de la autoridad o son únicamente debidos a una mala redacción del texto, lo que requiere una revisión urgente de la misma.

Vigésima

El que no haya un incremento de plantilla para dotar a la estructura preventiva supone que el personal que dote estos servicios hay que detraerlo del que puede integrarse en las Unidades, con los perjuicios que eso ocasiona a las mismas, y puede llegar a hacer que los prevencionistas sean vistos como ‘traidores’ o ‘vagos’ por dejar sus vacantes para integrarse en un sistema “ajeno” a los cometidos militares, por parte de aquellos que desconocen la importancia legal de su existencia y/o la responsabilidad que adquieren en su nuevo destino. Además, y a niveles más altos, se puede tener la visión de que no es conveniente detraer esos recursos de los disponibles para actividades operativas, dando prioridad a éstas con la merma de eficacia correspondiente del Sistema de Prevención al tener que asumir cometidos que superan la capacidad de trabajo real de los elementos actuantes.

Vigésimo primera

Los puestos de la estructura de prevención deben cubrirse con personal que ya presta sus servicios en otros lugares, y el que se haga o no depende fundamentalmente de la voluntad de órgano gestor del personal, pero también de la existencia de individuos con la debida titulación, y eso ya está en función de su formación, de sus factores personales, y de las contraprestaciones ofrecidas. Como consecuencia de esto la estructura de prevención está dotada del mínimo imprescindible de personal lo que, en el caso de los Servicios equivale al que estén compuestos únicamente por un técnico superior con dos especialidades, y que su carga de trabajo está dimensionada al máximo.

Vigésimo segunda

En lo que afecta a los técnicos superiores, se detecta una falta de interés por obtener la titulación militar en este campo, probablemente porque prácticamente todos los titulados son destinados a la estructura PRL, y pueden tener problemas para desvincularse de ella.

Vigésimo tercera

A esto debemos añadir que la falta de titulados superiores hace que a veces las vacantes sean publicadas eximiendo el plazo de mínima permanencia, por lo que todo aquel que disponga de la titulación adecuada puede esperar ser destinado en breve plazo a una de las vacantes libres de la estructura de prevención³⁸³.

Vigésimo cuarta

Si para obtener un destino en prevención hay que tener un mínimo de dos especialidades pero en las puntuaciones para algunos ascensos sólo se tiene en cuenta la primera de ellas, estamos primando que aquellos que

³⁸³ Las vacantes se pueden asignar de forma voluntaria, previa petición, o forzosa pudiendo ser designar a todos aquellos que hubieran podido solicitarlas por cumplir las condiciones establecidas en su publicación.

tengan varias sólo convaliden una, dado que la puntuación asignada a esta formación para las evaluaciones es independiente del número de especialidades acreditadas y el que sólo convalide una de ellas tiene la puntuación máxima por la formación pero sin la posibilidad de ser destinado.

Vigésimo quinta

La institución debe plantearse los posibles beneficios que se pudieran otorgar a los prevencionistas, para recompensar de alguna manera su formación adicional y la responsabilidad que adquieren, o al menos no conceder las mismas ventajas – puntuación – a quienes no estén sometidos a los inconvenientes. Estos beneficios no tienen por qué ser pecuniarios ni onerosos en forma alguna para la Administración, ya que podrían consistir simplemente en asignar una determinada puntuación para la consideración de las especialidades en las evaluaciones, o en establecer un tiempo máximo de servicio obligatorio en funciones de PRL en cada empleo.

Vigésimo sexta

Lo más habitual es que en el personal que desempeña sus cometidos en los elementos inferiores del sistema recaigan otros cometidos que en muchos casos se consideran más importantes. Como consecuencia la prevención no es su actividad prioritaria y su preocupación por el tema no es todo lo intensa que debiera ser. Por ello es difícil que adquieran la capacidad necesaria para asumir correctamente sus tareas, quedando algunas veces relegados meros enlaces con el Servicio PRL actuando de forma reactiva ante los incidentes que ocurran.

Vigésimo séptima

En cuanto a la posible responsabilidad en la que pueden incurrir los servicios de prevención, debe limitarse a la consecuente con su carácter asesor definido normativamente, ya que el atribuirles funciones ejecutivas no haría sino entorpecer el funcionamiento de las unidades lo que resultaría en

intromisiones en la acción de mando que invalidarían *de facto* su actuación, y con ella el carácter decisorio de este personal.

Vigésimo octava

La Administración exige a sus órganos subordinados la presupuestación de los gastos con varios años de antelación, por lo que no puede actuarse con facilidad y rapidez para invertir un capital en prevención de forma imprevista como resultado de una evaluación de riesgos o de la investigación de un accidente.

Como factor añadido, la gestión económica de la Administración se basa en asignaciones realizadas a epígrafes cerrados y dedicados a conceptos diferentes, que salvo muy raras excepciones no permiten traspasos de fondos entre ellos. Esta situación, marca la actividad preventiva en las fuerzas armadas de una manera tan radical como lo haría la falta de liquidez en una actividad comercial cualquiera.

Vigésimo novena

La formación de técnicos básicos; desarrollada principalmente en modalidad on-line; en los últimos años se ha conseguido un número apreciable de técnicos, pero lamentablemente esa formación no está ligada con el puesto desempeñado. El hecho de que sea una titulación con validez fuera del Ejército es un factor de importancia a la hora de que los posibles alumnos se decidan a cursarlo.

Trigésima

En cuanto a la formación del resto de personal del Ejército, no integrado en la cadena de prevención, no se ha conseguido implantar de una forma sistemática, homogénea y complementaria para todos los niveles profesionales, que a la vez sea adecuada a los cometidos que se pueden desarrollar en ellos. Lo ideal sería que todo el personal de tropa tuviera la titulación básica, los suboficiales la intermedia y lo mismos para los oficiales,

dejando la superior como un curso superior en la enseñanza de perfeccionamiento, para ser cursado por estos en el momento de la carrera en que se establezca.

Trigésimo primera

La estructura prevencionista del ET se ha diseñado de manera que implique al mínimo imprescindible de personal, y con eso la carga de trabajo ya casi puede considerarse excesiva. Pero en el momento en que falte un técnico la zona a su cargo debe distribuirse entre los restantes, incrementando la carga de trabajo hasta estar varias veces por encima del criterio original llegando en algunos casos a más de 3000 personas a cargo de un Servicio.

Dado que estamos hablando de Servicios atendidos por una sola persona las ausencias temporales deben cubrirse de la misma forma que si se tratara de una falta permanente, lo que incrementa de manera brutal las cargas de trabajo, situación agravada por la dispersión territorial de las instalaciones que dependen de cada Servicio, a veces en varias provincias e incluso en distintas comunidades autónomas.

Trigésimo segunda

La ausencia o no del prevencionista no es un asunto que inquiete en demasía a las diferentes autoridades militares ya que los gastos ocasionados por su falta no repercuten sobre la cuenta de beneficios. Además, para un organismo de la Administración cuyos presupuestos son ya muy ajustados, el gasto realizado en prevención no representa unos mayores ingresos ni tampoco una disminución de los gastos directos, ya que responde a criterios de inversión para el ahorro por lo que es difícilmente justificable, salvo criterios legales o morales.

Trigésimo tercera

El que los servicios estén constituidos por un oficial, en algunos casos de empleo relativamente elevado, sin personal auxiliar ni siquiera para las tareas administrativas más elementales, y que se vea obligado a *parasitar* totalmente a una unidad transmite la idea de que la institución da poca, o ninguna, importancia a la labor que desarrolla.

Trigésimo cuarta

A falta de una dotación económica adecuada, gran parte del trabajo que el prevencionista realiza no pasa de ser, desde el punto de vista del espectador, un ideal irrealizable en la práctica, lo que anula gran parte del impacto que debieran tener las evaluaciones de riesgos.

Trigésimo quinta

El derecho de participación lo ejerce el personal civil a través de sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud, y la norma (IT 20/11) no le habilita para hacerlo de otra forma como podría ser el recurso directo a los elementos preventivos o a la cadena de mando.

Trigésimo sexta

Por el contrario el personal militar carece de esta representación por lo que el derecho de participación debe ejercerlo a través de la cadena orgánica o recurriendo directamente al órgano de prevención del que dependa. En el primero de los casos, si bien la norma dirige la aportación de este trabajador hacía la jefatura de la unidad, no debemos entenderla limitada a ese elemento sino que en ese concepto deben incluirse a todas las personas con capacidad de decisión tanto sobre el asunto planteado como sobre los fondos necesarios.

Trigésimo séptima

En principio a las asociaciones de militares en activo parecería corresponderles desempeñar un papel similar al de los sindicatos como elementos de presión sobre la administración, pero la Ley Orgánica sobre *Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas* establece que el militar sólo podrá ejercer el derecho de petición de forma individual por lo que en tanto se mantenga la norma con la redacción actual, estas asociaciones nunca podrán presentar una petición en representación de sus integrantes.

Trigésimo octava

Las asociaciones profesionales no tienen una representación proporcional al número de afiliados y actúan en los niveles elevados de la estructura, por lo que su papel nunca podrá ser equivalente al jugado por los delgados de prevención.

Trigésimo novena

El derecho de consulta no aparece en la normativa en lo referido al personal militar, por lo que debemos entender que carece del mismo. A mayor abundamiento en ningún momento se hace referencia a la posibilidad de ser consultado con respecto a sus condiciones de trabajo, lo que hace que pueda interpretarse como una clara vulneración del derecho establecido en la LPRL, ya que no hay ningún motivo aparente que justifique esta limitación.

La salvedad que hace la norma de que en determinadas circunstancias las necesidades de la defensa nacional deban primar sobre los intereses individuales no es comprensible en las situaciones habituales, cuando lo que fija el derecho de consulta es únicamente la obligatoriedad de permitir a los trabajadores expresar su punto de vista respecto a una serie de materias que les afectan directamente, pero en ningún caso se establece

que el empresario/Administración deba aceptar esas opiniones o tomarlas como vinculantes.

Cuadragésima

En su definición habitual, los comités de seguridad y salud son paritarios entre empresa y trabajadores, mientras que en las instalaciones militares lo son entre civiles y militares, con lo que se desvirtúa totalmente su razón de ser y se transforman en organismos poco menos que ineficaces en cuanto a conseguir unas mejores condiciones de trabajo. Además en todos los casos de los que se tiene constancia, la participación de los militares se hace sin acepción de empleo, lo que hace que en algunos centros hay soldados y cabos como representantes de la Administración siendo que su papel relativo a ella es de igual calado que el de los representados en el otro lado de la mesa.

Cuadragésimo primera

Ya que las ocupaciones de este personal son las mismas que las de los civiles pero están sometidos a la normativa militar, no es esperable de estos representantes en el comité una defensa real de sus intereses, de hecho ni siquiera se llega a plantear la posibilidad de que el personal militar en el comité de seguridad y salud pueda ostentar la representación del colectivo en materia de seguridad laboral. Además carecen de una visión de conjunto sobre la gran cantidad de factores de influencia sobre la seguridad laboral, que les pueda hacer valedores útiles del punto de vista de la Administración en los temas a tratar en las reuniones del comité, por lo que tampoco pueden considerarse representantes válidos de ésta. Queda pues la representación del empresario/MINISDEF a cargo de un personal que no tiene atribuciones ni criterio adecuado para ostentarla, lo que desvirtúa totalmente la utilidad de esos comités.

Cuadragésimo segunda

Aparecen dos soluciones para el problema de la estructura actual de los comités de seguridad y salud en las instalaciones militares:

- 1) Permitir claramente la sindicación del personal militar y asignar a los delegados de prevención la tarea adicional de velar por su seguridad
- 2) Crear una estructura paralela a la de representación del personal civil, para que los militares puedan contar también con ‘delegados de prevención’

La primera puede dar lugar a múltiples problemas, entre ellos de disciplina o de fugas de información clasificada, por lo que estimamos que debe desecharse. La segunda opción conllevaría la creación de una estructura que se podría calificar de ‘parasindical’ con un riesgo evidente de crear una cadena de mando paralela, y la necesidad de realizar determinadas actividades por parte de los posibles candidatos que podrían afectar al funcionamiento de las unidades. Sin embargo, a pesar de esos importantes defectos, es la única que estimamos puede resultar apropiada si se pretende mantener alejado al personal militar de los escenarios políticos/sindicales.

Cuadragésimo tercera

La adopción de este procedimiento obligaría a modificar la estructura definida actualmente para los comités de seguridad y salud dividiendo la representación laboral en dos grupos – civiles y militares – cuya suma total debiera corresponder con el número de representantes de la Administración. Otra solución sería transformar la Comisión en un organismo ‘triangular’ de manera que fueran tres los colectivos representados – civiles, militares y Administración – con igual número de votos para cada uno de ellos, si bien en este caso el peso del sector ‘laboral’ sería el doble del correspondiente al ‘empresarial’, por lo que no se considera que una composición tal

mantuviera la equidad que se busca con la estructura definida para este Comité.

Cuadragésimo cuarta

Es importante definir qué empleo o nivel es el mínimo para poder actuar como representante de la Administración en un CSS, teniendo en cuenta que puede ser diferente entre un centro y otro. Para ello, debería analizarse cada caso, e incluso dentro de una misma instalación podría llegar a haber distintos niveles mínimos en función del tipo de Unidad de que se trate.

Cuadragésimo quinta

En lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, no hay una vía clara para que las inquietudes, preocupaciones y peticiones del personal militar lleguen al Consejo de Personal, dado que los vocales del mismo son, o bien autoridades militares de alto nivel – que no se consideran una vía de representación adecuada para estas actividades – o bien las asociaciones profesionales, que no pueden desarrollar acciones sindicales ni presentar peticiones colectivas. Consecuentemente este Consejo puede desarrollar únicamente una labor de supervisión sobre los principales aspectos de la prevención, pero no puede considerarse como un posible elemento actuante en ningún momento.

Cuadragésimo quinta

La Comisión de Seguridad Laboral es un organismo eminentemente técnico, cuyo papel no está explicitado pero puede interpretarse que consiste en coordinar las medidas de seguridad laboral a aplicar en todas las unidades alojadas en una instalación; sin embargo esas medidas deberán siempre ser de alcance limitado si no cuentan desde su inicio con el beneplácito e impulso de los jefes de aquellas o incluso del jefe de la base. Para lograr eso se ven dos caminos; el primero consistiría en hacer partícipes a esas autoridades de las deliberaciones y decisiones de la

Comisión, integrándolos en la misma, lo que haría necesario establecer muy claramente su papel dado el carácter eminentemente técnico del resto de los integrantes.

El segundo camino, tal vez preferible, consistiría en hacer depender a esta Comisión de una de las secciones de la Plana Mayor o Estado Mayor que asesore el jefe de la instalación, e incluso incorporarla al mismo como un elemento más, asumiendo entonces un papel netamente asesor. Su actuación sería entonces idéntica, y con el mismo peso, que la de las demás secciones del Estado Mayor.

Cuadragésimo sexta

La Junta de Prevención de Riesgos Laborales, aparece en el Anexo A de la NOP 06/12 de Dirección de acuartelamientos *‘El plan ordinario de prevención de riesgos laborales*, que no es más que un modelo del documento que a tal efecto deben elaborar por todas las BAE del Ejército de Tierra, como establece al definir su objeto y ámbito de aplicación, por lo que cabe plantearse la obligatoriedad de su existencia que, sin embargo, se está exigiendo incluso en los acantonamientos más pequeños.

Cuadragésimo séptima

La Junta de Prevención de Riesgos Laborales asume un papel que, hasta el momento de su creación, estaba asignado al Servicio de Prevención; en esta extraña que en un órgano de asesoramiento en una materia de carácter eminentemente técnico – y con el nivel formativo exigido para el personal especialista – sólo haya un integrante con formación específica. Esta circunstancia pone a la prevención en clara inferioridad frente a otros intereses o circunstancias en caso de votación, lo que puede llevar a poner en cuestión la importancia real que esta materia tiene para el estamento militar.

Cuadragésimo octava

Si su cometido es analizar todas las propuestas e iniciativas que se generen en la instalación, lo lógico sería que estas provinieran de la Comisión de Seguridad Laboral, donde se reúne el personal técnico, y se recibieran acompañadas de los necesarios informes, pero no es así, y parece como mínimo paradójico que el análisis para proporcionar al jefe elementos de juicio en los que fundamentar su decisión corresponda a un estamento sin conocimientos específicos sobre prevención ni necesariamente sobre las actividades a las que corresponden las medidas propuestas.

Cuadragésimo novena

El documento de creación de esta Junta establece que en las reuniones se analizarán las propuestas recibidas del personal militar, pero únicamente aquellas que se tramiten a través del conducto reglamentario, lo que contradice la pluralidad de vías que abre la Instrucción Técnica 20/2011, y en caso de que en el acuartelamiento no exista CSS deja sin efecto el derecho de participación del personal civil, dado que no se ha definido una vía adecuada equivalente para que sus propuestas se tomen en consideración, como podría ser el que el CSS provincial – o aquel que tuviera a su cargo los trabajadores del centro – estuviera representado en la Junta.

Quincuagésima

En el mundo empresarial, cuando el prevencionista redacta la programación de la actividad preventiva contempla todos los aspectos de esta, sin embargo en el seno de las fuerzas armadas la designación directa por parte del prevencionista del responsable de la actividad, necesaria para la realización de la programación de la actividad preventiva, podría considerarse – con razón – una intromisión injustificada en el área de mando del jefe de la unidad; de manera similar la definición exacta de un plazo de

ejecución podría entrar en colisión con otras actividades o gastos de importancia superior y desconocidos por el técnico. Por todo ello estos aspectos deben ser definidos por autoridad correspondiente, que ejerce así su acción de mando y muestra su compromiso con la seguridad laboral y su integración con el resto de actividades que desarrolla.

Por otra parte, el hecho de tener que tomar parte en la redacción del documento, implicando su autoridad en el cumplimiento de lo establecido en él, constituye una forma óptima de demostrar el compromiso del jefe de la BAE con la PRL, y la integración de ésta en la gestión del centro.

Quincuagésimo primera

En este momento existe una normativa contradictoria sobre la vigilancia de la salud del personal militar del ET, ya que está regulada por varias normas que no casan entre sí y que comparten la particularidad de que ninguno de los organismos generadores tiene competencias claras y completas sobre la materia en cuestión.

Quincuagésimo segunda

Mientras que el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que la vigilancia de la salud es una competencia de médicos especialistas en medicina del trabajo o diplomados en medicina de empresa, las normas militares asignan la vigilancia de la salud de manera exclusiva a la Sanidad Militar como tal, reconociendo *de facto* la especialidad correspondiente a los médicos militares por el mero hecho de serlo, únicamente en función de su destino en una unidad militar.

Quincuagésimo tercera

Las normas en vigor en el ET establecen la obligatoriedad de que el personal militar pase un reconocimiento médico periódico, y sería lógico pensar que esta obligatoriedad se debe a las peculiares características de los puestos de trabajo desempeñados por el personal militar, pero este

argumento no se sostiene ante la evidencia de que sólo una parte de los militares desempeñan cometidos que no sean también desarrollados por personal civil y por lo tanto no se justifica que puedan conllevar un tratamiento diferenciado en lo que respecta a la vigilancia de la salud. Los reconocimientos definidos en la Instrucción Técnica, no cumplen las condiciones de especificidad ya que su contenido es independiente del puesto de trabajo desempeñado, lo que lo aleja de la especificidad característica de los exámenes correspondientes a medicina laboral.

Quincuagésimo cuarta

La vigilancia de la salud no parece comprenderse como un derecho sino como un instrumento para el control dispositivo de la salud del personal, contraviniendo la jurisprudencia existente sobre este tema. Sin obviar el hecho de que es necesario que el personal militar se encuentre en unas condiciones físicas que le permitan desarrollar sus misiones específicas, la realidad es que cada puesto tiene unos requisitos diferentes y a estos debe estar enfocada la vigilancia de la salud desde el prisma de la seguridad laboral.

Quincuagésimo quinta

En el seno de las fuerzas armadas, existe una acentuada movilidad en cuanto al puesto de trabajo desempeñado se refiere; a esto debemos añadir que la tipificación de éstos es una tarea ingente debido a la multiplicidad existente.

Como consecuencia de esta situación, el diseño de la formación para el puesto de trabajo específico a desarrollar se enfrenta con dificultades de carácter muy variado. Sin embargo es una responsabilidad irrenunciable del jefe, que puede recabar el asesoramiento del Servicio de Prevención, pero en ningún caso puede considerarse una responsabilidad de éste.

Quincuagésimo quinta

Dada la amplitud de cometidos y tareas que se desempeñan en el seno de las Fuerzas Armadas es necesario definir cuál es la actividad principal de una unidad o instalación para, a partir de ese punto, definir exactamente los cometidos a desarrollar por el jefe de la instalación y sus responsabilidades en cuanto a coordinación de actividades empresariales.

Quincuagésimo sexta

Respecto a las equiparaciones entre empresarios y jefes es prácticamente imposible dar un criterio general e intentar llegar a una definición individualizada, por lo que la tendencia general es asumir esas obligaciones en su grado máximo dejando a las autoridades judiciales el discernimiento en caso necesario.

Esto simplifica el problema de la autoridad militar, al asumir siempre la máxima responsabilidad, pero a cambio hace recaer un trabajo adicional sobre los escalones inferiores, que disminuye el ya escaso tiempo que pueden dedicar a actividades preventivas.

Quincuagésimo séptima

La pluralidad de órganos con capacidad de contratación, incluso con facultades a nivel nacional, obligaría a establecer procedimientos de coordinación por fases, en las que el órgano contratante únicamente reclamase la documentación al contratado y la distribuyera a las instalaciones afectadas, traspasando a estas la obligación de informar de sus riesgos específicos y realizar lo que podríamos llamar 'coordinación de detalle'. Sin embargo la realidad muestra que es precisamente en estas grandes contrataciones donde surgen los problemas de coordinación, aparentemente por falta de conocimiento del contratante respecto a sus obligaciones en este campo.

Quincuagésimo octava

En cuanto a la contratación de autónomos o pequeñas empresas para actuaciones puntuales y de corta duración, el procedimiento actual hace antieconómico para ellos el destinar a la coordinación de actividades un tiempo que puede llegar a ser superior al empleado en el trabajo remunerado. Ante esto algunas instalaciones han desarrollado un sistema abreviado de coordinación, pero hasta el momento sin la aprobación explícita de las autoridades correspondientes.

Quincuagésimo novena

El papel inspector sobre la actividad laboral se ejerce por varios organismos sobre distintas categorías de personal que, sin embargo, pueden realizar la misma actividad y en algunos casos no están sujetos a una misma normativa laboral. Esto puede ocasionar distintas sanciones por el mismo hecho, vulnerando el principio *no bis in idem*, ya que se trataría de diferentes autoridades sancionando, sobre la base de la misma normativa, el mismo hecho pero contemplado desde el punto de vista de los diferentes colectivos afectados (como puede ser la falta de un elemento de protección colectiva en una instalación compartida). La circunstancia no es privativa de la entidad militar, sino que se comparte con el resto de la Administración aunque con menos amplitud al tener un menor número de colectivos.

Sexagésima

Los aspectos normativos de la prevención de riesgos laborales constituyen un campo muy joven y en rápida evolución. En el entorno militar este cambio es aún más rápido y la normativa puede quedar sobrepasada por la realidad si no existe un proceso de revisión de la misma, y adaptación a la realidad, en funcionamiento permanente.

Dado que no existen los medios humanos necesarios para conseguir esa permanencia, como medida alternativa se debería considerar el establecimiento de procedimientos de revisión por parte de los usuarios de

toda la normativa que afecta a la prevención en el seno de las fuerzas armadas, principalmente en lo que respecta a su cohesión interna – especialmente delimitando los campos de actuación y zonas de responsabilidad de cada uno de los distintos Mandos y organismos que lo integran con la finalidad de evitar injerencias y “colisiones” enteras normas dictadas por estos – y a su integración perfecta con la normativa de prevención de aplicación general al conjunto de la actividad laboral del país.

XII. FUENTES UTILIZADAS EN LA CONFECCIÓN DE ESTE TRABAJO

1.- Bibliografía

AISA MERINO, A. ET AL: *Biblioteca técnica. Prevención de riesgos laborales (volumen 2. Gestión de la prevención)* Ediciones CEAC, 2000. Barcelona

ALFONSO MELLADO, C. ET AL: *Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación.* Tirant lo Blanch, 2011. Valencia

ALIA PLANA, J.M.: “Reglas de enfrentamiento y gobierno del Campo de Agramante”. En *Revista del Instituto de Estudios Estratégicos (IEEE)* núm. 5/2015. Consultada el 19/02/2016 en: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155184.pdf

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”. En *Derecho y salud* nº 1, 1996 Asociación de Juristas de la Salud. Albacete, págs. 43-51

AUTORES VARIOS: (Coord. APARICIO TOVAR, J. y SARACIBAR SAUTÚA, A.), *Historia de la prevención de riesgos laborales en España*, MTAS/INSHT y Fundación Largo Caballero, 2007, Madrid

BARDERA MORA, M.: *Antecedentes psicosociales en la salud laboral de militares españoles.* Tesis doctoral dirigida por Amparo Osca Segovia. Universidad Nacional de Educación a Distancia (2010).

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento: estudio sobre la prestación de trabajo debida por el trabajador.* Centro de estudios constitucionales, 1981. Madrid

—.: *Sobre la constitución de secciones sindicales y existencia de delegados sindicales en Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. nº 57, 1993. Editorial Civitas, Madrid, págs. 109-114

—. *Responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas (art. 42) en Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. nº 100, 2000. Editorial Civitas, Madrid, págs. 889-902

—. *Notas sobre la identificación de las garantías de los delegados de prevención en Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. nº 1, 2007. Editorial Civitas, Madrid, págs. 1745-1747

CAMPS RUIZ, L.: *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2010. Valencia

CANCIO FERNÁNDEZ, R.: *La prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. En especial de la administración de justicia*. Editorial Bosch, 2006. Madrid

CAPILLA BOLAÑOS, J.: “Recargo de prestaciones en materia de accidente laboral y estudio de la indemnización. Criterios de cuantificación.” En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 74 (pág. 57-77). Consultada el 15/07/14 en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/74/est03.pdf

CERON TORREBLANCA, C.: “Historia de la prevención de riesgos laborales en España desde el tardofranquismo a la transición”. En *Baética. Estudios de Arte, Geografía e Historia* nº 33, 2011. Universidad de Málaga, Facultad de Filosofía y Letras. Málaga, págs. 399-412.

CORTES DÍAZ, J. *La ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario (4ª ed.)* Tebar, 2006. Madrid

EJÉRCITO DE TIERRA MANDO DE DOCTRINA.D02-008 *Mando y Control*. Madrid, Ministerio de Defensa, 2005.

—. RE7-013 *Glosario de términos militares*. Madrid, Ministerio de Defensa, 2004

—. OR7-020 *Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza*. Madrid, Ministerio de Defensa, 2002

—. OR7-028. *Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento*. Madrid, Ministerio de Defensa, 2008.

—. PD0-000, *Glosario de Términos Militares* (aprobado en BOD 138 de 17 de julio de 2014, pendiente de publicación en papel)

EJÉRCITO DE TIERRA – SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Guía práctica de los Servicios PRL en el ET. 2010

EZQUERRA ESCUDERO, L (coord.): *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Atelier, 2010. Barcelona.

FERNANDEZ AVILES, J.: *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas*. Comares, 2009. Granada

FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.: *Negociación colectiva de los funcionarios públicos*. Cedecs, 1996. Barcelona

—. "Hacia un nuevo derecho del trabajo" en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, nº 5/2000. Páginas 2018-2022

—, AGRA VIFORCOS, B, ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Derechos colectivos de los funcionarios públicos*. Laborum, 2005. Murcia

—, RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *Hacia un nuevo régimen jurídico del personal al servicio de las administraciones públicas*. Instituto Andaluz de Administración Pública, 2006. Sevilla

FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: "La prevención de riesgos laborales en las fuerzas armadas" en *PW magazine: PreventionWorld magazine: prevención*

de riesgos, seguridad y salud laboral, N°. 22 y 23, Prevention and Safety World (Albacete) 2009. Consultados el 04/09/14 en: <http://prevention-world.com/actualidad/?s=fuerzas+armadas#>

GARCÍA GONZÁLEZ, G.: *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)*. Bomarzo, 2008. Albacete (tesis doctoral presentada en 2007 en la Universitat Autònoma de Barcelona – Facultat de Dret – Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques. Barcelona)

GARCIA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Thomson-Aranzadi, 2003. Cizur Menor (Navarra).

GARCÍA NINET, J.: “La Inspección de Trabajo y la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública. Peculiaridades y privilegios cuestionados. Breve nota sistemática” en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, N° 151, CISS, Valencia, 2003, págs. 5-9

—: “La prevención de riesgos laborales en la Administración civil y militar” en *Fundación Democracia y Gobierno Local – Serie Claves del Gobierno Local nº 2*. Consultado el 04/09/14 en: http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/815/claves02_11_garcian.pdf?sequence=1

—: (dir.): *Manual de riesgos laborales. (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*: Ed. Atelier, 2012. Barcelona

— y VICENTE PALACIO, A.: *Derechos y Obligaciones del empresario en Manual de prevención de riesgos laborales* GARCÍA NINET, J.I. (dir.) y MORENO CÁLIZ, S. (coord.) Atelier, libros jurídicos, 2012. Barcelona

GARCÍA SERRANO, J.: *Responsabilidad patrimonial de la Administración pública. Aplicación en el ámbito del Ministerio de Defensa*. Ministerio de Defensa, 2009. Madrid

GÓMEZ ETXEBERRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. ECOIURIS, 2006. Barcelona

—: *Prontuario de prevención de riesgos laborales*, 2013. CISS, 2013. Valencia

GONZÁLEZ BIEDMA, E.: “Las responsabilidades de los técnicos de prevención”. En *Revista INSHT* núm. 3-1999, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid. págs. 4 a 11. Consultada el 15/01/16 en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/1999/3/seccionJurTextCompl.pdf

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas” en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 72, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003, págs. 13-33

— y CARRERO DOMINGUEZ, C. (dir.): *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. Madrid.

HERBÓN COSTAS, J.: *Los derechos de asociación política y sindicación en las Fuerzas Armadas y los Cuerpos de Seguridad*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2010. Madrid

IGARTUA MIRÓ, M.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*. Tecnos, 2008. Madrid

INSTITUTO MADRILEÑO DE FORMACIÓN. *Curso de técnico superior en PRL. Parte general*. Madrid 2010 (CD)

INSTITUTO NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (INSHT): *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008. Madrid

LABAJOS FERNÁNDEZ, D.: *La prevención de riesgos laborales en las Fuerzas Armadas* en MARTÍNEZ GUILLEM, R., VAZQUEZ PEDREÑO J. y LABAJOS FERNÁNDEZ, D. *Jurisdicción militar, riesgos laborales y operaciones militares internacionales. Una aproximación técnico-jurídica*. Ministerio de Defensa. Subsecretaría de Defensa Escuela Militar de Estudios Jurídicos, 2010. Madrid, págs. 11-92.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Los riesgos laborales en las Administraciones Públicas: distintos espacios normativos” en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, Nº. 49, Wolters Kluwer Empresas, 2008. Madrid, págs. 42-49

—: “Los riesgos laborales en las Administraciones Públicas: distintos espacios normativos” en *Gestión práctica de riesgos laborales* nº 49, 2008. Consultado el 04/09/14 en: <http://pdfs.wke.es/1/2/5/1/pd0000021251.pdf>

LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.: *Curso de prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2010. Valencia

LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*. Consejo Económico y Social, 2002. Madrid

MARTINEZ BARROSO, M. R.: *Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 23-24. Wolters Kluwer, año 2012 . Madrid, págs. 85-120

—. *Los accidentes de circulación como riesgo laboral: caracterización del accidente "in itinere"* en *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 75. Grupo Especial Directivos, 2010. Madrid, págs. 22-29

—. *La ineficacia de la normativa prevencionista como causa de siniestralidad laboral* en *Revista técnico laboral*, volumen 31, nº 119. Ilustre

Colegio General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. 2009, Madrid, págs. 33-41

—. *La concertación de acuerdos de interés profesional en Diario La Ley* nº 7082. Wolters Kluwer, año 2008 . Madrid

—. *La extensión del deber de vigilancia empresarial en las contratas a los trabajadores autónomos, tras la entrada en vigor de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción en Aranzadi social* nº 5. Editorial Aranzadi. Madrid. 2006, págs. 1159-1180

—. *La reparación del accidente de trabajo en Civitas. Revista española de derecho del trabajo.* nº 107, 200. Editorial Civitas, Madrid, págs. 737-758

—. *Integración de la gestión de los riesgos profesionales en la gestión de la empresa: Organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas y administraciones públicas en Tratado de prevención de riesgos laborales: teoría y práctica*, MONEREO PÉREZ (coord.) ET AL. Tecnos, 2015. Madrid, págs. 687-948

MINISTERIO DE DEFENSA – UNIDAD DE COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *Manual de gestión de la PRL en el MINISDEF.* 2010. Madrid.

—. *Sistema de gestión de la PRL en el MINISDEF.* 2010. Madrid

MINISTERIO DE DEFENSA. 2012: *Estadísticas del personal estatutario al servicio de la Administración Militar. Año 2012*, Ministerio de Defensa, 2012. Madrid

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE: *Bilan social 2012.* Direction des ressources Humaines du Ministère de la Défense. Service de la Politique Générale et du Pilotage des Ressources Humaines Militaires et Civiles, 2012 Paris (Francia)

MARX, K.: *El capital*. Akal. 2000. Madrid

MOLINA BENITO, J.: *Historia de la seguridad del trabajo en España*. Junta de Castilla y León – Consejería de Economía y Empleo – Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (sin fecha) (sin lugar de edición)

MOLINER TAMBORERO, G.: *Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales en Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, VEGA LOPEZ, J. (coord.) ET AL. Gobierno de Canarias – Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, 2004. Gran Canaria. Pág. 335 a 412

MOLTÓ GARCÍA, J.: *La Prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas: el régimen general de obligaciones y responsabilidades de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la transposición de las directivas europeas. La aplicación práctica*. Tecnos, 1999, Madrid

—: *Prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas (La imputación de responsabilidades)*. Tecnos, 2003. Madrid

MUÑOZ MOLINA, J.: “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 59 (pág. 143-169). Consultada el 15/07/14 en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/59/Est05.pdf

NATO STANDATIZATION OFFICE (NSO): AAP-06 (2014) NATO *glossary of terms and definitions*. 2014, Bruselas.

ORTIZ BLASCO, J. y MAHILLO GARCÍA, P. (coord.): *La responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Crisis y propuestas para el siglo XXI*. Fundación Democracia y Gobierno Local, 2009. Barcelona-Madrid

PALOMEQUE LÓPEZ, M.: *Derecho del trabajo e ideología*, 2ª edición. Tecnos, 2011. Madrid

PARADA VAZQUEZ, R.: *Derecho administrativo II. Organización y empleo público*. Marcial Pons, 1991. Madrid,.

—: *Derecho administrativo. II, Organización y empleo público*. Marcial Pons, 2012. Madrid

—: *Derecho administrativo I. Introducción, organización y empleo público*. Open Ediciones Universitarias, 2013. Madrid

PEDROSA ALQUEZAR, I.: “Apuntes sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales” en, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, Vol. 8, 2000, págs. 135-146

PEREZ DE LOS COBOS, F (dir.): *Ley de prevención de riesgos laborales. Comentada y con jurisprudencia*. La Ley, 2008. Las Rozas

QUESADA DIAZ, S.: “La acción social en la Unión Europea: evolución histórica”, en *Alternativas: Cuaderno de trabajo social*, 6, 1998, págs 221^a 232. Universidad de Alicante Escuela de trabajo social. Consultado en el 'Repertorio institucional de la Universidad de Alicante' el 11/12/2013 en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5804/1/ALT_06_10.pdf

RODRIGO AGULLÓ, J.: *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. Paraninfo, 2015. Madrid

RODRIGUEZ TEN, J. Y CARNICER ESCUSOL, E.: “Normativa sobre PRL en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos de Seguridad” en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* núm. 32, noviembre 2006 (consultado el 30/10/2013 en: <http://riesgoslaborales.wke.es>

—. “La aplicación *ratione materiae* de la Ley 31/1995 , de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a partir de la interpretación

del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas". en Revista española de derecho militar, nº 89/2007, págs. 295 a 314

ROQUETA BUJ, M.: *"La participación de los empleados públicos de la Administración General de Estado en materia de prevención de riesgos laborales"* en *Actualidad administrativa*, Nº 16, Wolters Kluwer Empresas, Las Rozas (Madrid) 2000, págs. 557-573

RUIZ RODRÍGUEZ, I. (coord.) ET AL: *Manual de prevención de riesgos laborales*. Dickinson, 2001. Madrid

RUSSELL, B.: *Los caminos de la libertad. El Socialismo, el Anarquismo y el Sindicalismo*. Ediciones Orbis, 1982. Barcelona

SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2011. Valencia

—. ET AL: *Prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, 2009. Valencia

SERRANO-PIEDRECASAS, J.: *La responsabilidad y responsables penales en materia de prevención de riesgos laborales en Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, VEGA LOPEZ, JULIO (coord.) ET AL. Gobierno de Canarias – Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, 2004. Gran Canaria. Pág. 413 a 460

VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V.: *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo* (2ª ed.) Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013. Zaragoza

VICENTE PALACIO, A.: *"Sobre el régimen de prevención de riesgos en la Guardia Civil y en el Cuerpo Nacional de Policía. comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2016"* en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 11, 2006.

VILLALOBOS CARRERA, F.: *Memento práctico. Prevención de riesgos laborales*. Francis Lefebvre, 2012. Madrid

2.- Páginas web

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (acceso 5/7/13)

<https://osha.europa.eu/fop/spain/es/publications>

Antonio De Paolis, Il decreto legislativo n. 81 del 2008 e le Forze Armate (acceso 26/8/13)

http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=6584:2012-antonio-de-paolis-il-decreto-legislativo-n-81-del-2008-e-le-forze-armate&catid=98:opinioni-e-commenti&Itemid=40

Armée suisse-Prevention des Accidents et des Dommages Militaires (PADM) (acceso 26/8/13)

<http://www.vtg.admin.ch/internet/vtg/fr/home/themen/musp.html>

Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) (acceso 12/11/13, actas reuniones Consejo de Personal de las FAS)

www.aume.org

Boletín Oficial de Defensa³⁸⁴

(Acceso a través de la intranet del Ministerio)

Boletín Oficial del Estado.

www.boe.es.

Boletín Oficial del Estado Gaceta: Colección histórica.

www.boe.es/buscar/gazeta.php.

Decreto legislativo 81/08 (acceso 26/8/13)

http://www.sicurezzalavoroweb.it/Portals/0/Banca%20Dati/81_2008/DLGS_2008_81_indice.html

Decreto Legislativo 81/08 art 38. Campo di applicazione (acceso 26/8/13)

<http://www.sicurezzalavoroweb.it/TestoUnico/art3/tabid/96/Default.aspx>

Decreto Legislativo 81/08 art 38. Titoli e requisiti del medico competente (acceso 26/8/13)

<http://www.sicurezzalavoroweb.it/TestoUnico/Art38/tabid/131/Default.aspx>

Decreto Legislativo 81/08 art 38. Vigilanza (acceso 26/8/13)

<http://www.sicurezzalavoroweb.it/TestoUnico/Art13/tabid/106/Default.aspx>

³⁸⁴ Por Orden Ministerial 80/2013, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden Ministerial 74/2010, de 21 de diciembre esta publicación deja de ser accesible al público general sin suscripción previa, y por lo tanto no puede accederse a ella a través de internet.

Dialnet (acceso 22/6/13)

<http://dialnet.unirioja.es/>

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (acceso 8/7/13)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=es>

Directiva 02/2011 Prevención de riesgos laborales en el ET

<http://es.scribd.com/doc/130186343/Directiva-02-11-PRL-Final>

Ejército italiano (acceso 11/5/14)

<http://www.esercito.difesa.it/>

Ejército de Tierra

<http://www.et.mde.es>

Ejército de Tierra - Organigrama (acceso 21/11/13)

www.ejercito.mde.es/estructura/index.html

Ejército de Tierra - Organigrama del Apoyo a la Fuerza (acceso 21/11/13)

www.ejercito.mde.es/estructura/organica_apofuerza.html

El ergonomista (acceso 20/5/13)

<http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl12.html>

Erg@ on line. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (acceso 20/5/13)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=29e9de578fe36110VgnVCM>

[100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD.](#)

EUR-Lex. (acceso 18/8/13)

<http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm>.

Expresiones y aforismos jurídicos

<http://bonfante.wordpress.com/2007/04/18/expresiones-y-aforismos-juridicos-latinos>

Gestión Práctica de Riesgos Laborales

www.riesgos-laborales.com

Il nuovo giornale dei militari(acceso 11/5/14)

<http://www.ilnuovogiornaledemilitari.it/>

Intelpage (acceso 21/11/13)

<http://www.intelpage.info/>

Intelpage - Organigrama del Estado Mayor del Ejército (acceso 21/11/13)

www.intelpage.info/web/tierra.htm

Journal Officiel de la République Française (acceso 10/5/14)

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/>

La sicurezza del lavoro nelle forze armate (acceso 26/8/13)

http://www.sicurezzalavoroweb.it/Portals/0/Banca%20Dati/Articoloweb/Articolo_web.html

Legifrance (búsqueda de legislación en el Journal Officiel de la République Française, acceso 14/5/14)

<http://www.legifrance.gouv.fr/initRechTexte.do>

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (acceso 12/7/13)

<http://www.seap.minhap.gob.es>

Ministerio de Defensa de España

<http://www.defensa.gob.es>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (acceso 11/5/14)

<http://www.lavoro.gov.it/Pages/default.aspx>

Gobierno italiano. Página dedicada a PRL

<http://www.lavoro.gov.it/AreaLavoro/saluteSicurezza/Pages/default.aspx>

Morey Abogados (acceso 7/7/13)

<http://www.morey-abogados.com/articulos/tema2.pdf>

Noticias jurídicas. La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales (acceso 15/6/13)

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200711-54623178952146.html>

OLYMPUS Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (acceso 26/8/13)

<http://olympus.uniurb.it/index.php>

Organigrama del Ministerio de Defensa (acceso 22/10/13 desde intranet)

<http://racdef.mdef.es/Descarga/programas/MinisdefSCargos.pdf>

Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

Organización internacional del trabajo (acceso 16/12/13)

<http://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud(acceso 01/09/13)

<http://www.who.int>

Organización Mundial de la Salud. Constitución (acceso 01/09/13)

<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf?ua=1>

OTAN – Agencia de Normalización (NSA)

<http://nso.nato.int/nso/>

PCAE. Programa para la coordinación de actividades empresariales (acceso 12/12/13)

www.pcae.es

Real Academia Española

<http://www.rae.es>

Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas

http://www.portalcultura.mde.es/Galerias/publicaciones/fichero/ROFA_2010.pdf

Repositorio institucional de la Universidad de Alicante (acceso 8/6/13)

<http://rua.ua.es/dspace/>

Revista Aula de Letras (acceso 19/5/13)

<http://www.auladeletras.net/revista/articulos/tello.pdf>

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (extra 'Derecho del Trabajo') (acceso 10/6/13)

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraDTrab03/Estudios07.pdf

Santé et sécurité au travail dans la fonction publique – Defense (acceso 26/8/13)

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=51>

Tribunal Constitucional de España Buscador de jurisprudencia constitucional.

<http://hj.tribunalconstitucional.es/>

Sicurezzaalavoroweb (acceso 26/8/13)

www.sicurezzaalavoroweb.it

Wikipedia

<http://es.wikipedia.org>

3.- Normativa

3.1.- General

Constitución Española. Texto consolidado a 27 de septiembre de 2011. (BOE 311)

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de *protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*. (BOE 1115)

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, *Poder Judicial* (BOE 157)

Ley Orgánica 8/1998, de 3 de diciembre, *Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas* (BOE 289)

Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad* (BOE 63)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, *Código penal* (BOE 281)

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, *Protección de Datos de Carácter Personal* (BOE 298)

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, *Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas*. (BOE 180)

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de *Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas*. (BOE 294)

Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del *Código Penal Militar*. (BOE 247)

Ley 8/1980, de 10 de marzo, *Estatuto de los Trabajadores* (BOE 64)

Ley 30/1984, de 2 de agosto, *Medidas para la reforma de la Función Pública* (BOE 185)

Ley 9/1987, de 12 de mayo *Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (BOE 144)

Ley 8/1988, de 7 de abril, *Infracciones y sanciones del orden social* (BOE 91)

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, *Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común* (BOE 285)

Ley 31/1995 *Prevención de riesgos laborales*. Versión consolidada a 28 de septiembre de 2013. (BOE 269)

Ley 33/2011, de 4 de octubre, *General de Salud Pública* (BOE 240)

Ley 6/1997, de 14 de abril, *Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado* (BOE 90)

Ley 17/1999, de 18 de mayo, *Régimen de personal de las Fuerzas Armadas* (BOE 119)

Ley 47/2003, de 27 de noviembre, *General Presupuestaria* (BOE 284)

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, *Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales* (BOE 298)

Ley 31/2006, de 18 de octubre, *Implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas* (BOE 250)

Ley 7/2007, de 12 de abril, Ley 54/2003 *Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales* (BOE 298)

Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 89)

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *Carrera militar* (BOE 278)

Ley 33/2011, de 4 de octubre, *General de Salud Pública* (BOE 240)

Ley 36/2011, de 10 de octubre, *Reguladora de la Jurisdicción Social* (BOE 245)

Ley 23/2015, de 21 de julio, *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (BOE 174)

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de *Régimen Jurídico del Sector Público* (BOE 236)

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, *Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (BOE 154)

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores* (BOE 75)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, *Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social* (BOE 189)

Real Decreto Legislativo 12/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el *texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas* (BOE 142)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (BOE 225)

Real Decreto de 24 de julio de 1889. *Código Civil* (Gaceta nº 206)

Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, *por el que se regula el trabajo de personal civil no funcionario en los establecimientos militares* (BOE 251)

Real Decreto 2945/1983, de 9 de noviembre, *Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra* (BOE 285)

Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, *Reglamento de armas* (BOE 55)

Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, *Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial* (BOE 106),

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, *Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado* (BOE 85)

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, *Reglamento de los servicios de prevención* (BOE 27)

Real Decreto 1267/1997, de 24 de octubre, *Disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción* (BOE 256)

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, *Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social* (BOE 132)

Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, *Adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado* (BOE 170)

Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, *Adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares* (BOE 224)

Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (BOE 40)

Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, *Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas* (BOE 186)

Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, *Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de*

incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado(BOE 182)

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, *Coordinación de actividades empresariales* (BOE 27)

Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, *Prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil* (BOE 49)

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, *Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro* (BOE 19)

Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, *Norma básica de autoprotección* (BOE 72)

Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, *Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999 LOPD* (BOE 17)

Real Decreto 1755/2007 *Prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa*. Texto consolidado a 31 de marzo de 2011. (BOE 16)

Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, *por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada* (BOE 45)

Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, *Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas* (BOE 33)

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, *Adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado* (BOE 36)

Real Decreto 640/2011, de 9 de mayo, *Modificación Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa* (BOE 129)

Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, *Reglamento de Destinos del personal militar profesional* (BOE 81)

Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, *Estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales* (BOE 315)

Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, *Estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa*. (BOE 56)

Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, *Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas* (BOE 139)

Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, *Procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar* (BOE 84)

Real Decreto 639/2014, de 25 de julio, *por el que se regula la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista* (BOE 190)

Resolución de 23 de julio de 1998 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. *Acuerdo Administración-Sindicatos de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado* (BOE 183)

Resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, *por la que se aprueba y dispone la publicación del*

modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado (BOE n. 56)

Resolución de 3 de noviembre de 2009 de la Dirección General de Trabajo. *III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado* (BOE 273)

Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, *Procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional* (BOD 83)

Orden PRE/2457/2003, de 29 de agosto, *Instrucción sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares* (BOE 216)

Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, *Estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa* (BOE 297)

Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la función pública (15 de septiembre de 1994; BOE 225)

Instrucción 1098, de 26 de febrero de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. *Normas para la aplicación en la Administración General del Estado de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (BOE 58)

Instrucción 55/2011, de 22 de julio, del Secretario de Estado de la Defensa. *Normas sobre competencias y relaciones de los jefes de las bases, acuartelamientos o establecimientos con los órganos técnicos que en dichas dependencias realizan labores de dirección facultativa de obras* (BOD 153)

Instrucción 70/2011, de 27 de septiembre, del Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra. *Normas de Organización y Funcionamiento del Ejército de Tierra (IOFET)* (BOD 196)

Instrucción 74/2011, de 5 de octubre del Subsecretario de Defensa por la que se aprueban las *Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos* (BOD 201)

Orden Ministerial 42/1985, de 10 de julio, *por la que se integran en la Sección Laboral Central las Secciones Laborales de los Cuarteles Generales* (BOD 110)

Orden de 12 de febrero de 1998 *por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.4 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (BOE 39)

Circular 4/2011, de 2 de noviembre, de la fiscalía General del Estado, *sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral*

Oficio de la Subsecretaría de Defensa/Subsecretaría General Técnica/Subdirección General de Administración Periférica/Gestión, de referencia 421/A.P. (JMC), fecha 3 de julio de 2014 y asunto INSTRUCCIONES COLABORACIÓN ACTUACIONES INSPECTORAS

Tratado de Versalles (28 de junio de 1919)

3.2.- Militar

EJÉRCITO DE TIERRA DIRECCIÓN DE ACUARTELAMIENTOS. *NOP 01/12 Constitución de los Comités de Seguridad y Salud* 2012

—. *NOP 04/12 Coordinación de actividades empresariales*. 2012.

—. *NOP 06/12 El Plan Ordinario de Prevención de Riesgos Laborales*. 2012

—. *NOP 01/14 Vigilancia de la salud laboral en el ET*. 2014.

EJÉRCITO DE TIERRA ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO. Instrucción General 9/1989 Protección de materias clasificadas. 1989

—.Directiva 05/08 *Concepto orgánico de la Inspección General del Ejército (IGE)*. 2008.

—.Directiva 02/11 *Prevención de riesgos laborales en el ET*. 2011.

—. Instrucción General 08/2011 *Sistema de acuartelamiento (SACU)*. 2011.

—.Instrucción 55/2011 *Normas sobre competencias y relaciones de los jefes de las bases, acuartelamientos o establecimientos con los órganos técnicos que en dichas dependencias realizan labores de dirección facultativa de obras* (BOD 153)

—.Instrucción 70/2011 *Normas de Organización y Funcionamiento del Ejército de Tierra (IOFET)* (BOD 196)

—. Norma General 06/2012 *Subsistema de acuartelamiento (SUSAC)*. 2012.

EJÉRCITO DE TIERRA INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO. *Instrucción Técnica 20/11 Plan general de prevención de riesgos laborales en el Ejército de Tierra*. 2011.

—. *NOP 04/12 Coordinación de actividades empresariales*. 2012.

EJÉRCITO DE TIERRA MANDO DE PERSONAL. *Instrucción técnica 14/02. Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódica* (2002) *Actualización 2004*

—. INSTRUCCION TÉCNICA 02/04. *Procedimiento para la realización de Reconocimientos Médicos y pruebas psicológicas no periódicas e instrucción y tramitación de Expedientes de Insuficiencia de Condiciones Psicofísicas*. 2004

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERSITATE PUBLIKOA

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Tesis doctoral
Anexos

EUGENIO GARCÉS BONET

Pamplona, 2016

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERSITATE PUBLIKOA

DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO

***LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN EL EJÉRCITO DE
TIERRA***

**Tesis doctoral
Anexos**

EUGENIO GARCÉS BONET

DIRECTOR

JOSÉ LUIS GOÑI SEIN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Pamplona, 2016

ANEXOS

Anexo 1. Autorización de uso de determinada documentación militar	485
Anexo 2. Organigramas del Ministerios de Defensa y del Ejército de Tierra.....	495
Anexo 3. OR7-020. Orientaciones. Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza	507
Anexo 4. OR7-028. Orientaciones. Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento.....	535
Anexo 5. Directiva 05/08 del EME. Concepto orgánico de la Inspección General del Ejército (IGE).....	557
Anexo 6. Directiva 02/11 del EME. Prevención de riesgos laborales en el ET.....	565
Anexo 7. Instrucción técnica 20/11 de la Inspección General del Ejército. Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra.....	579
Anexo 8. Instrucción Técnica 14/02 Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas	655
Anexo 9. Norma Operativa Particular 01/14 de DIACU, Vigilancia de la salud laboral en el ET	667
Anexo 10. Norma operativa particular 04/12 de DIACU. Coordinación de actividades empresariales	673

ANEXO 1. AUTORIZACIÓN DE USO DE DETERMINADA DOCUMENTACIÓN MILITAR

-USO OFICIAL -

MINISTERIO DE DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

JEFE DEL SERVICIO DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**MENSAJE**

Proc. Acción	Proc. Info.	Número de Origen	Fecha de Salida
R		EG8	1355271626

Clas. Segur	SIC	Número de entrada	Fecha de Entrada
SINCLAS	WAAA		

Remite(FM): JSVPRLPIR SAN FERNANDO

Destinatario:

de acción
TO

GESUICEPIR

de información
INFO

Referencia:

ASUNTO: SOLICITUD USO DOCUMENTACIÓN MILITAR EN TRABAJO UNIVERSITARIO

TEXTO: Adjunto remito instancia correspondiente al Tcol. Eugenio Garcés Bonet en la que solicita el uso de determinada documentación militar como material de trabajo en una tesis doctoral, así como autorización para anexar a la misma partes de ella.



Instancia autorización.pdf

Redactado por	RCal	Eugenio Abello García Bonet	Informa	2023/1/3
Modificado por	RCal	Eugenio Abello García Bonet	Informa	2023/1/3
Revisado por	RCal	Eugenio Abello García Bonet	Informa	2023/1/3
Uso autorizado por		Sen Dacelo	Informa	Sen Feliuano

-USO OFICIAL -

D. EUGENIO GARCÉS BONET, teniente coronel de Artillería, con TIM 512373281310-R y destino en la Jefatura de la 3ª SUIGE Pirenaica (Zaragoza) como jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales SVPRLP-IR PP-13, en el acuartelamiento San Fernando:

EXPONE

QUE en la actualidad está realizando el doctorado en prevención de riesgos laborales en la Universidad de Navarra, con la tesis "La prevención de riesgos laborales en el Ejército de Tierra"

QUE un gran porcentaje de la documentación empleada como materia de estudio procede de fuentes abiertas, pero hay otros documentos que pertenecen al Ejército o al Ministerio de Defensa y que no pueden conseguirse de otras fuentes, u ostentan algún tipo de clasificación.

QUE la documentación mencionada procede de distintas instancias militares

Es por lo que

SOLICITA

Se tramite la presente instancia a las autoridades que corresponda, solicitando autorización para utilizar las fuentes mencionadas en la relación adjunta, así como para transcribir fragmentos de las mismas o incluso incorporarlas a la tesis como anexo si procediera.

Zaragoza, a 28 de noviembre de 2013

X



Firmado por: GARCÉS BONET EUGENIO ALBERTO

Excmo. Sr. General Jefe de la 3ª SUIGE Pirenaica

BARCELONA

Relación de documentación cuyo uso se solicita

Título	Fecha	Clasificación	Origen
Directiva 02/11 PRL en el ET	18/02/2011	SINCLAS	EME
Directiva 03/08 Concepto log. Ejército Tierra	15/02/2008	SINCLAS	EME
Directiva 05/08 Concepto orgánico de la IGE	01/04/2008	SINCLAS	EME
Guía Práctica de los SV PRL del ET	25/10/2010	SINCLAS	DIACU-SCPRLET
Guía práctica del técnico en PRL	28/07/2011	SINCLAS	MINISDEF- DIPE- UNIDAD DE COORDINACION DE LOS SV DE PRL
IG 08/11 Sistema de Acuartelamiento (SACU)	20/12/2011	SINCLAS	EME
IT 02/2004 Procedimiento para reconocimientos médicos y psicológicos no periódicos	17/03/2004	SINCLAS	ET-MAPER
IT 03/12 Actuaciones para determinar las causas técnicas de los accidentes relacionados con armamento, material, municiones o explosivos	30/04/2012	SINCLAS	ET-MALE
IT 14/02 Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas (actualización 2004)	15/12/2004	SINCLAS	ET-MAPER
IT 20/11 Plan general de PRL del ET	07/11/2011	SINCLAS	ET-IGE
Manual de gestión de la PRL en el MINISDEF	29/06/2010	SINCLAS	MINISDEF- DIPE- UNIDAD DE COORDINACION DE LOS SV DE PRL
MG 06/12 Subsistema de Acuartelamiento (SUSAC)	11/04/2012	SINCLAS	EME
MG 15/11 Intervención ante incidentes (actualización 2012)	11/11/2011	SINCLAS	ET-FT-CG FUP
OR7-020 Prevención de riesgos y medidas de seguridad en la fuerza	02/12/2002	USO INTERNO	MADOC
OR7-028 Jefe de base	19/09/2008	USO INTERNO	MADOC
Sistema de gestión de la PRL para el MINISDEF	29/06/2010	SINCLAS	MINISDEF- DIPE- UNIDAD DE COORDINACION DE LOS SV DE PRL

-USO OFICIAL-

MINISTERIO DE DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

GENERAL JEFE DE LA
SUIGE PIRENAICA**MENSAJE**

Pres. Acción	Pres. Info.	Número de Origen		Fecha de Salida
R		NEG-SEG/SLPMC	1348117367SD	02/12/2013 14:10

Clas. Segur.	SLIC	Número de entrada		Fecha de Entrada
SINCLAS	INAA	1355271645		03/12/2013 13:00

Remite (FM): G ESUIGEPIR

Destinatario:

de acción
TO JSVPRLPIR SAN FERNANDOde información
INFO

Referencia: MESINCET JSVPRL SAN FERNAND REF EGB Nº 1355271626 DE FECHA 28 NOV13

ASUNTO: SOLICITUD USO DOCUMENTACIÓN MILITAR EN TRABAJO UNIVERSITARIO

TEXTO: EN RELACIÓN CON SU SOLICITUD DE LA REFERENCIA, SE INFORMA QUE POR PARTE DE ÉSTE MANDO, NO EXISTE INCONVENIENTE EN ACCEDER A LO SOLICITADO.

Elaborado por:	Subfile	Manuel Carlos Diaz	Informa:	3284238
Revisado por:	Subfile	Manuel Carlos Diaz	Informa:	3284238
Imprimido por:	Col	Amado Chauris Frankeon	Informa:	3284238
Librado por:		San Dieguito	Informa:	San Felipe

-USO OFICIAL-

- USO OFICIAL -

MINISTERIO DE DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

GENERAL JEFE DE LA
SUIGE PIRENAICA**M E N S A J E**

Pres. Acción	Pres. Info.	Número de Origen		Fecha de Salida
R	R	SINF-DOC	1348117377 17	09/12/2013 12:02

Clas. Segur.	SIC	Número de entrada	Fecha de Entrada
SINCLAS	UNAA		

Remite (FM): G ESUIGEPIR

De destino:

de acción
TO: JSVPRLPIR SAN FERNANDOde información
INFO: G EDIACU

Referencia: MESINCE 134811736750 DE REF. NEG-SEG/SLPMC Y DE FECHA 02 DIC 13

ASUNTO: SOLICITUD USO DOCUMENTACIÓN MILITAR EN TRABAJO UNIVERSITARIO

TEXTO: Como ampliación y continuación al mesince de la Ref. se le informa que la autorización expresada en el mismo se refiere exclusivamente a la utilización de las fuentes mencionadas en su instancia y a la posibilidad de poder transcribir fragmentos de dichas fuentes.

No obstante, en su actuación se ajustará en todo caso a la cláusula de compromiso de confidencialidad para el personal del Ejército de Tierra contemplada en el Anexo VIII, Modelo 22 de la IG. 02/11 "Protección de datos de carácter Personal".

Elaborado por	FCol	Emilio Garcia Munoz	Informa	3284441
Revisado por	FCol	Emilio Garcia Munoz	Informa	3284441
Revisado por	Col	Armando Chauri Franklin	Informa	3284225
Revisado por		San Carlos	Informa	San Carlos

- USO OFICIAL -

- USO OFICIAL -

MINISTERIO DE DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

JEFE DEL SERVICIO DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**M E N S A J E**

Preo. Acción	Preo. Info.	Número de Origen		Fecha de Salida
R		EGB	145527162	31.01.2014 10:17

Clas. Segur	SIC	Número de entrada	Fecha de Entrada
SINCLAS	WAA		

Remitente(FM): JSVPRLPIR SAN FERNANDO

Destinatario:

de acción
TO

GESUIGEPIR

de información
INFO

Referencias:

1. MESINCET de JSVPRLPIR SAN FERNANDO ref. EGB nº 1355271626 de 28NOV13
2. MESINCET de GESUIGEPIR ref. NEG-SEC/SLPMC nº 134811736750 de 02DIC13
3. MESINCET de GESUIGEPIR ref. SINF-DOC nº 134811737717 de 09DIC13

ASUNTO:

AMPLIACIÓN SOLICITUD USO DOCUMENTACIÓN MILITAR EN TRABAJO UNIVERSITARIO

TEXTO:

En mensaje de la referencia 1 se solicitaba autorización para utilizar determinada normativa y publicaciones civiles en una tesis doctoral. La autorización fue concedida en su mensaje de referencia 2 y limitadas las condiciones de uso en el mensaje de referencia 3.

Posteriormente se ha elaborado la NOP 01/14 de DIACU sobre "Vigilancia de la salud laboral en el ET", por lo que se solicita la ampliación de la autorización de uso a la misma, en idénticas condiciones al resto de documentos ya autorizados

Elaborado por	FCal	Eugenio Alberto García Bonal	Relación	2009113
Revisado por	FCal	Eugenio Alberto García Bonal	Relación	2009113
Revisado por	FCal	Eugenio Alberto García Bonal	Relación	2009113
Revisado por		Sen Dacosta	Relación	Sen Dacosta

- USO OFICIAL -

- USO OFICIAL -

MINISTERIO DE DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

GENERAL JEFE DE LA
SUIGE PIRENAICA**M E N S A J E**

Pres. Acción	Pres. Info.	Número de Origen		Fecha de Salida
R		NEG-SEG	14481173895	04.02.2014 13:42
Clas. Segur	SIC	Número de entrada		Fecha de Entrada
SINCLAS	WAA			

Remite (FM): G ESUIGEPIR

Destinatario:

de acción
TO

JSVPR LPIR SAN FERNANDO

de información
INFO

Por Otros Medios:

de acción
de información

JSVPR LPIR SAN FERNANDO

Referencia: Msj de JSVPR LPIR SAN FERNANDO, con rfa: EGB 145527162 con fecha 31/01/2014

ASUNTO: AMPLIACIÓN SOLICITUD USO DOCUMENTACIÓN MILITAR EN TRABAJO UNIVERSITARIO

TEXTO: En relación con su solicitud, y dado que la NOP referida es un documento de uso interno sin clasificar, se le reitera lo anteriormente expuesto en el MESINCE 134811737717 de fecha 9 DIC 13.

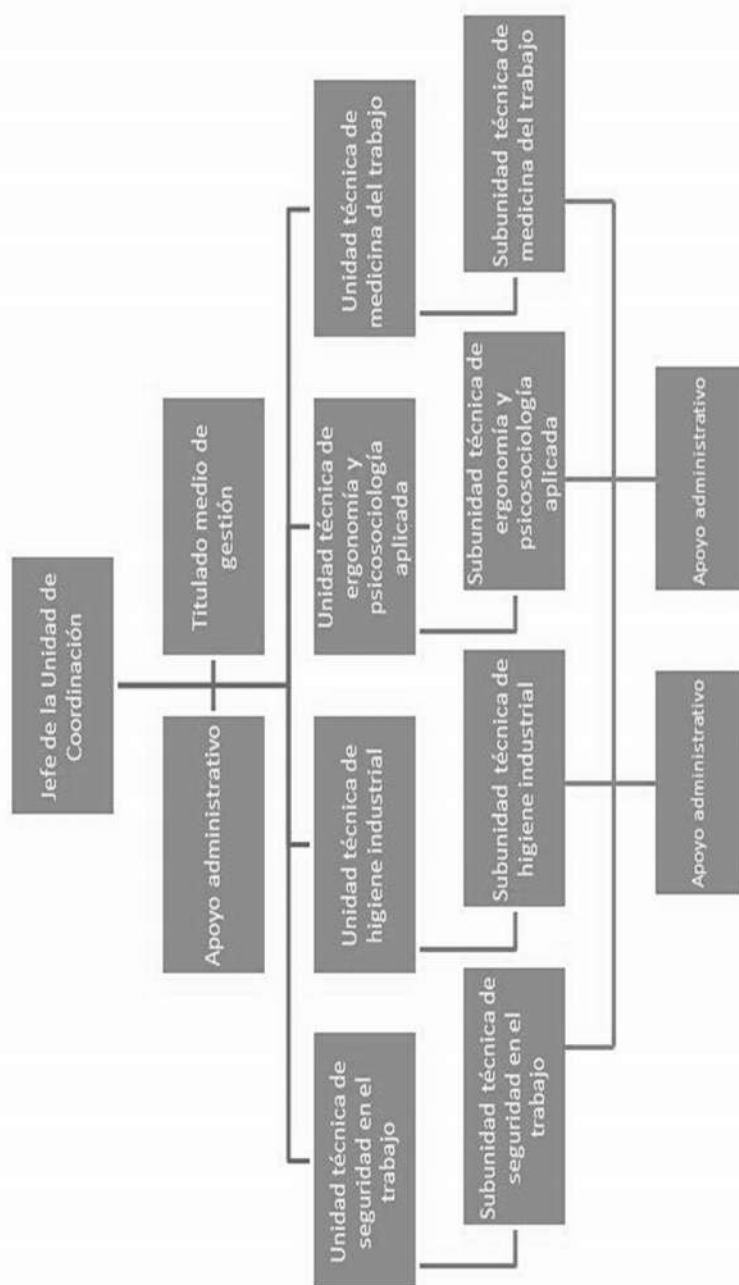
Redactado por	FCel	Emilio García Muñoz	Información	2014-04-01
Revisado por	FCel	Emilio García Muñoz	Información	2014-04-01
Finalizado por	Col	Armando Claudio Fionkron	Información	2014-02-25
Uso finalizado por		Señalado	Información	Señalado

- USO OFICIAL -

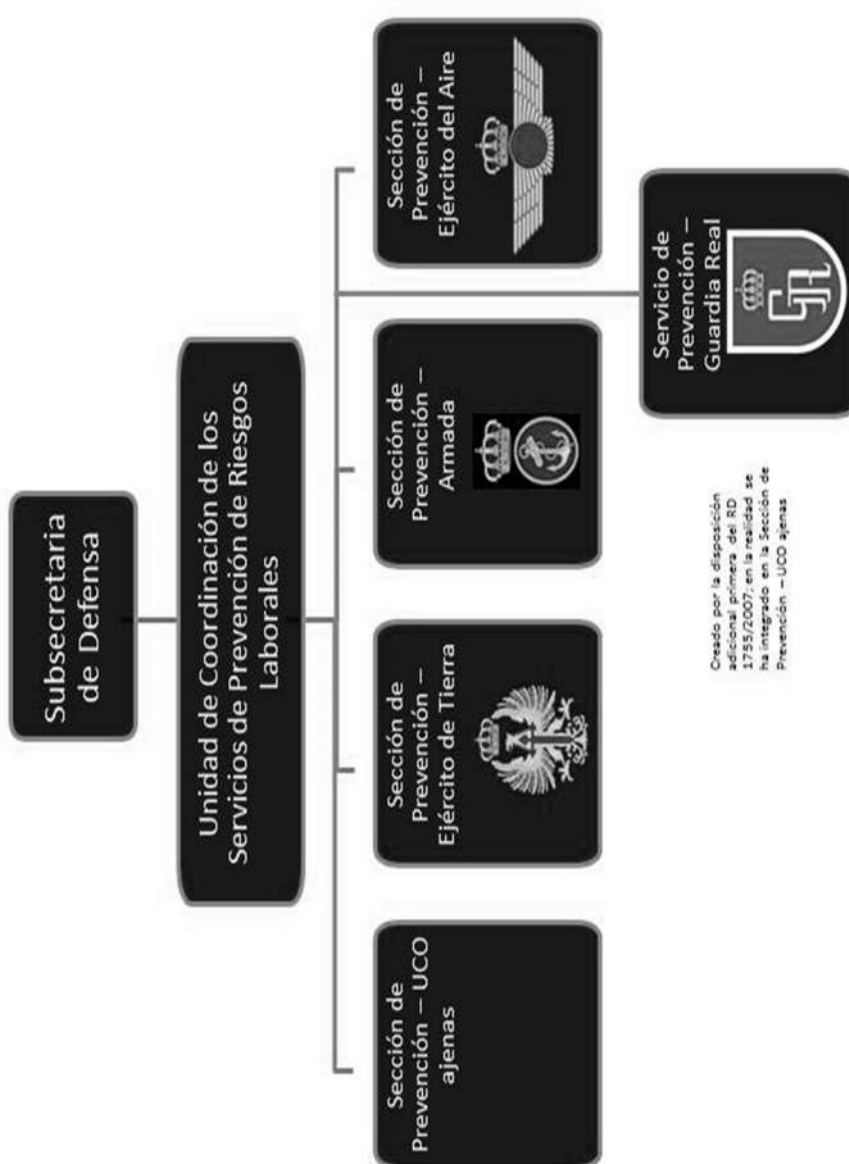
ANEXO 2. ORGANIGRAMAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA Y DEL EJÉRCITO DE TIERRA

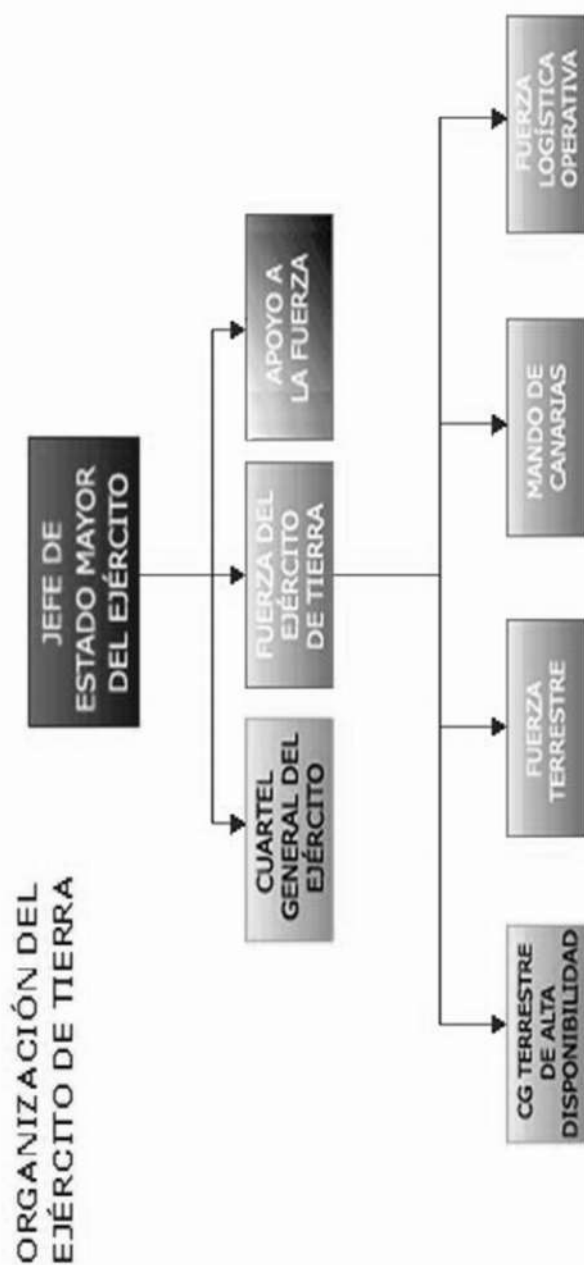


ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA



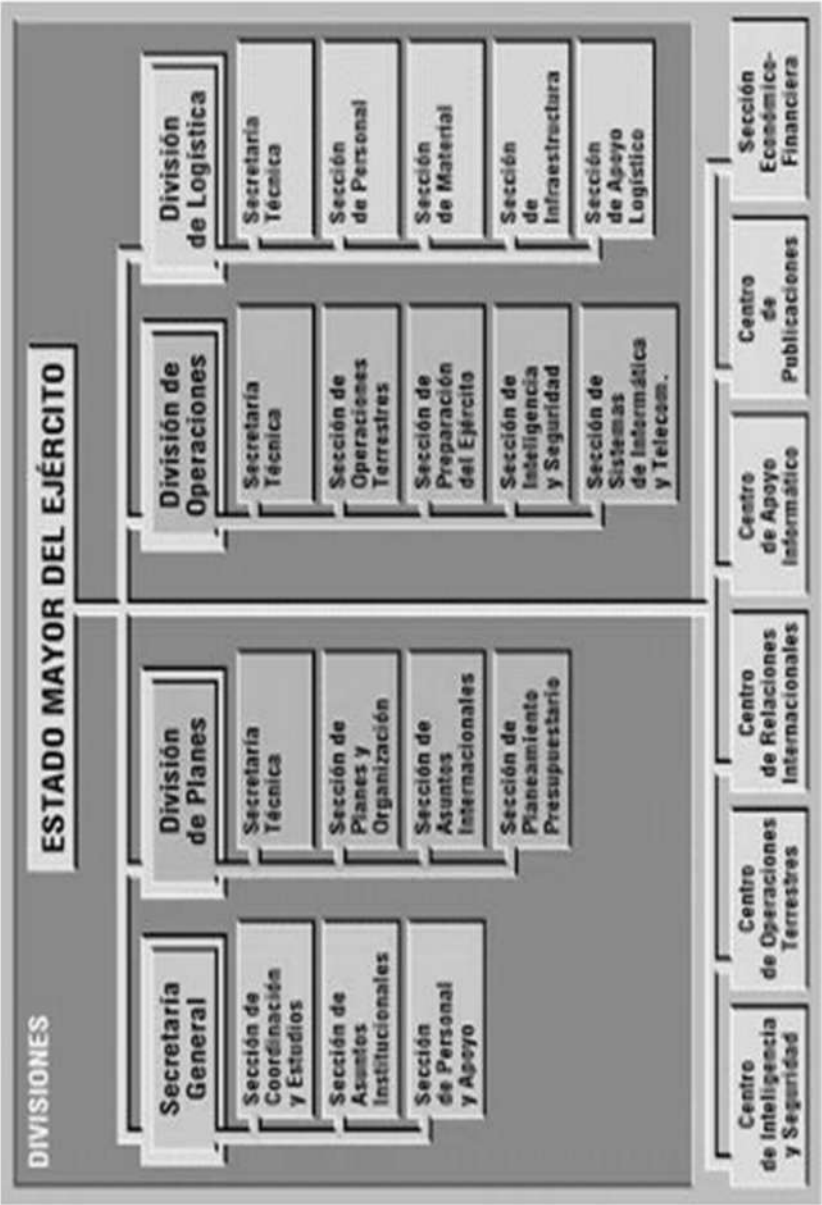
Estructura funcional de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa (RD 1755/2007)



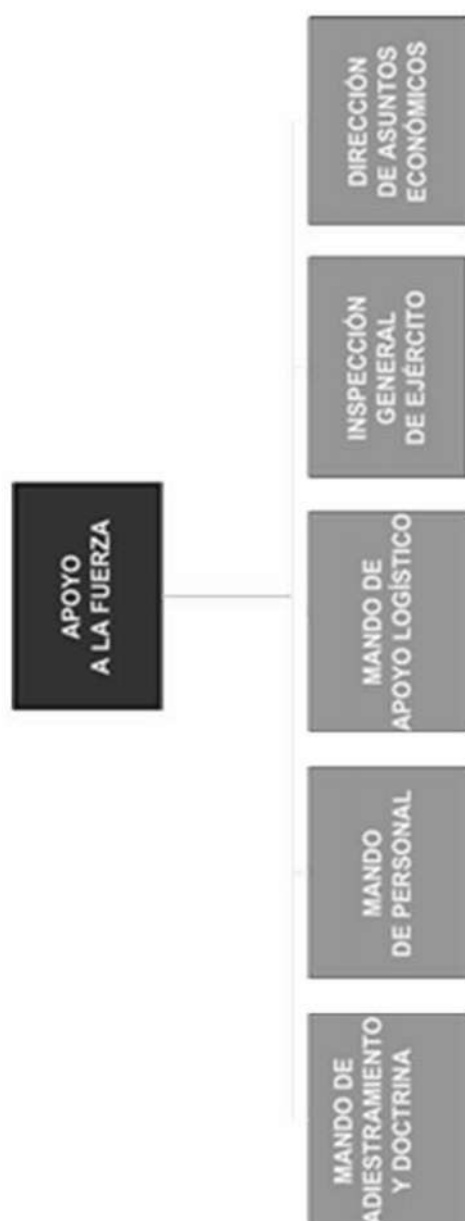


El sistema de prevención de riesgos laborales está integrado en el Apoyo a la Fuerza

Fuente: <http://www.ejercito.mde.es/estructura/index.html> (acceso 21/11/13)



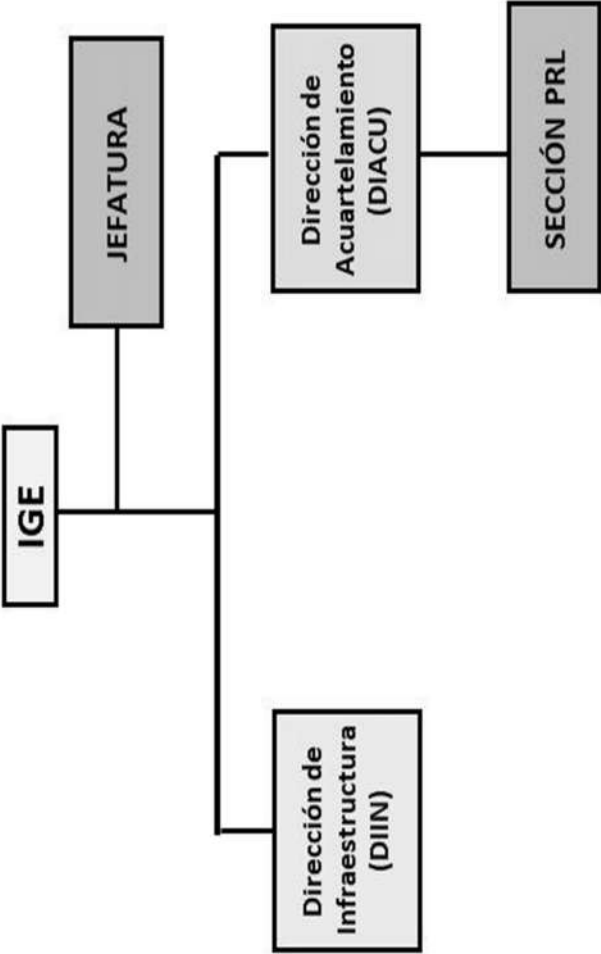
Fuente: <http://www.intelpage.info/web/tierra.htm> (acceso 21/11/13)



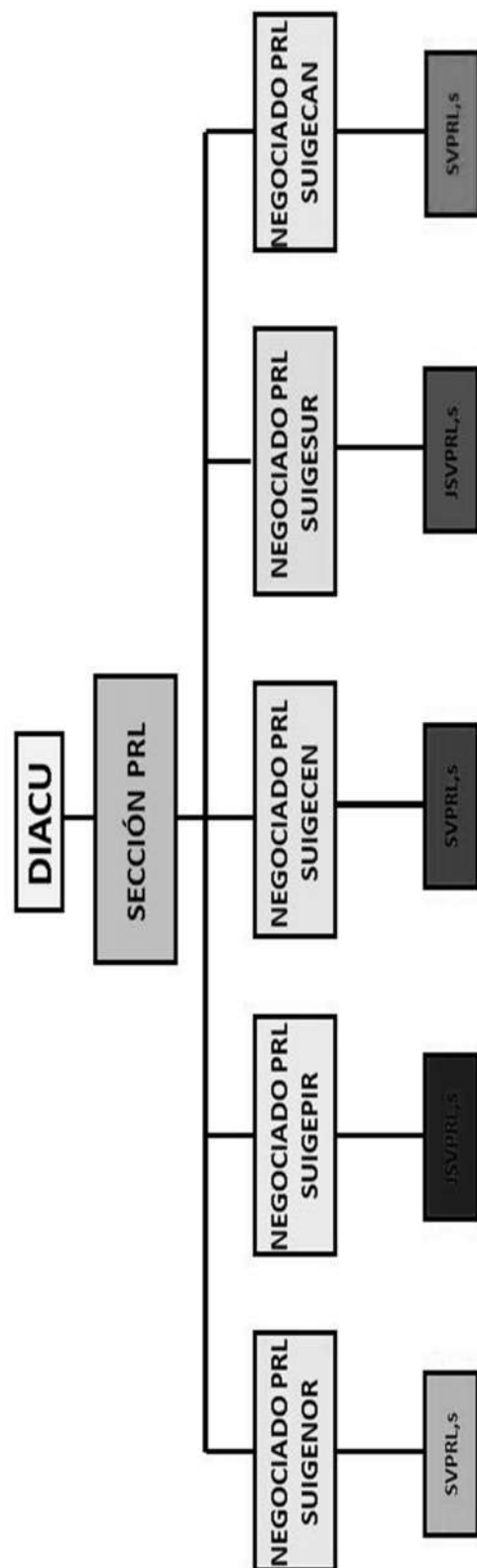
El sistema de prevención de riesgos laborales está integrado en la Inspección General del Ejército (IGE)

Fuente: http://www.ejercito.mde.es/estructura/organica_apofuerza.html (acceso 21/11/13)

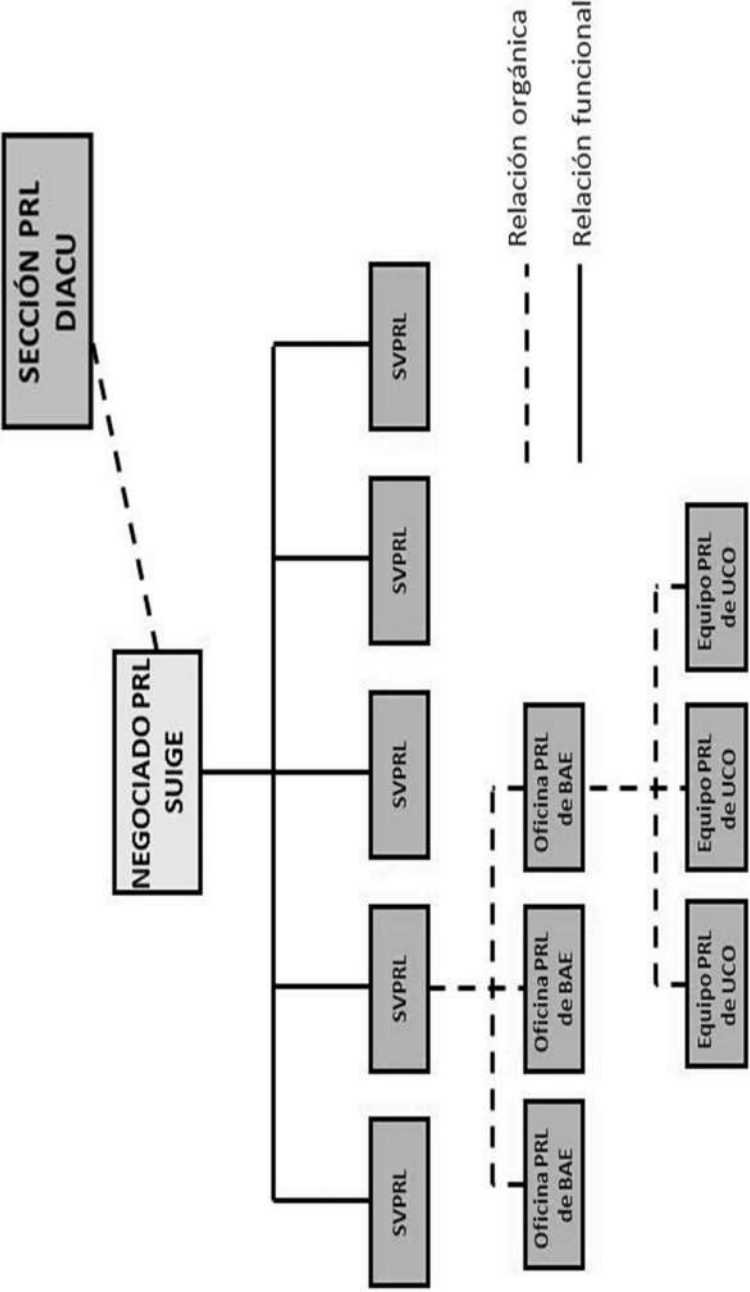
Estructura orgánica de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra



Estructura orgánica de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra



Estructura orgánica y funcional de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra dentro de una SUIGE



ANEXO 3. OR7-020. ORIENTACIONES. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA FUERZA

- *Introducción*
- *Capítulo 1.Generalidades (puntos 1.1 y 1.2)*
- *Capítulo 1. Generalidades (puntos 1.9)*
- *Capítulo 2.Gestión del riesgo (puntos 2.5, 2.6 y 2.7)*
- *Capítulo 4. Seguridad funcional (punto 4.2)*

INTRODUCCIÓN

El concepto de Protección de la Fuerza (PF) no es nuevo. En efecto, desde la más remota antigüedad todos los jefes militares a todos los niveles han sido conscientes de la necesidad de conservar la capacidad de sus fuerzas con la finalidad de que a la hora de entrar en combate lo hicieran en las mejores condiciones posibles. Sin embargo, actualmente este enfoque es incompleto, debido a la gran diversidad de misiones que las Fuerzas Armadas llevan a cabo (en todo tipo de escenarios geográficos, en climas muy variados, en diferentes situaciones, empleando medios muy diversos) y a la sensibilidad de las sociedades democráticas actuales a las bajas propias, que se ha incrementado de tal manera que la reducción de bajas es parte inherente y esencial de la misión de cualquier Jefe Militar en Operaciones y, por extensión, es una de sus máximas responsabilidades tanto en la instrucción y adiestramiento como durante la vida en guarnición.

Para hacer posible el cumplimiento de la misión sin que la protección suponga un lastre que lo dificulte en exceso, se ha desarrollado el concepto de Protección de la Fuerza.

El concepto de Protección de la Fuerza se recoge en nuestras publicaciones reglamentarias. También se tratan aspectos relacionados con la seguridad y la protección.

Así, en la “Doctrina. Empleo de las Fuerzas Terrestres” (DO1-001) (3.^a edición), dentro de la Función de Combate Movilidad, Contramovilidad y Protección, se establece que la protección comprende el conjunto de actividades dirigidas en última instancia a incrementar la seguridad y la capacidad de combate preservando al personal, armamento, material e instalaciones de los efectos de las acciones propias, enemigas y naturales.

Al definir la Seguridad como Principio Operativo, establece que el grado de seguridad para una operación se logra mediante la protección y la negación de información al enemigo sobre nuestras intenciones y actividades, o haciéndoselas llegar de forma inoportuna, al tiempo que se busca el máximo conocimiento sobre él.

La Protección de la Fuerza, como actividad operativa conjunta de las operaciones militares, es el conjunto de actividades, relacionadas con todas las funciones para el desarrollo de las operaciones, que proporcionan seguridad preservando la capacidad de combate de una fuerza mediante acciones que contrarrestan riesgos de combate y no combate. Favorece la libertad de acción al posibilitar la aplicación de nuestra capacidad de combate durante las operaciones en el momento oportuno y en el lugar adecuado. Por otro lado, dificulta la localización, el ataque y la destrucción de la fuerza propia por parte del adversario. Así mismo habrán de adoptarse las medidas encaminadas a proteger a la fuerza de los efectos del fuego propio, aplicando inequívocas medidas de coordinación del fuego y de control de los movimientos.

Por otra parte, la Doctrina de Seguridad y Contrainteligencia hace referencia al concepto de Protección de la Fuerza.

Todo Jefe de Unidad debe tener como una de sus prioridades la “Protección de la Fuerza”. Para cumplir esta misión debe disponer en el seno de su Plana Mayor (PLM.)/Estado Mayor (EM.) del correspondiente personal especializado. Aunque es un órgano asesor que establece recomendaciones, su opinión debe ser tenida muy en cuenta en el planeamiento de todas las operaciones, y deben organizarse reuniones periódicas de trabajo con las diversas Unidades, tanto subordinadas como colaterales y superiores, y de inspección con las subordinadas para estudiar posibles mejoras en las normas de seguridad de las tropas.

Esta política de protección tiene cada vez más importancia debido a la delicada situación de una fuerza que cada vez despliegue en zonas más amplias y con algunos destacamentos muy pequeños a los que hay que garantizar su seguridad, así como por la sensibilidad y transcendencia que cualquier baja puede producir en la opinión pública y en el propio ambiente de la Fuerza. Por eso sus cometidos encuentran una gran proyección, tanto a nivel de la Fuerza como en su relación, cada vez mayor, con las Organizaciones Internacionales.

Por todo ello es necesaria la creación de nuevas células o elementos de apoyo al Mando cuya área de actividad es la Protección de la Fuerza como medio para preservar la capacidad de combate.

Estas células, ubicadas en los Cuarteles Generales, nacieron en el Ejército de los Estados Unidos de Norteamérica, posteriormente se constituyeron en el seno de la OTAN y se aplican con éxito en las operaciones realizadas.

Las Operaciones no bélicas, debido al seguimiento político, han acrecentado el valor de esta iniciativa, que permite al Mando actuar en una única dirección y con un mejor aprovechamiento de los recursos.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES

1.1. PROTECCIÓN DE LA FUERZA

En esta Publicación el concepto de Protección de la Fuerza sólo se desarrolla en la parte que, como sistema de seguridad multidisciplinar, pretende proteger a las tropas, los empleados civiles, material y equipo, en cualquier circunstancia y lugar, contra todo tipo de riesgos distintos de los originados por el empeño en combate directo con el enemigo.

Se entiende por riesgo la posibilidad de que suceda un peligro.

Se entiende por peligro cualquier condición, real o potencial, que puede causar heridas, enfermedad o muerte al personal u originar daños o pérdidas de equipos o degradación de la actividad.

Este concepto de Protección de la Fuerza, en la parte que desarrolla esta publicación, comparte objetivos y cometidos con tres grandes áreas:

—**Seguridad de protección:** Pretende preservar a las tropas, los empleados civiles, material y equipo de los riesgos derivados de la naturaleza y de acciones hostiles que no provengan directamente de las fuerzas enemigas (agresiones indirectas); estos riesgos pueden ser originados por grupos o individuos involucrados en espionaje, subversión, terrorismo o crimen organizado.

—**Seguridad funcional:** Pretende proteger a las tropas, los empleados civiles, material y equipo contra los riesgos producidos por utilizar procedimientos inadecuados o no prestar el adecuado cuidado en los mismos o derivados de la propia actividad militar. Se consigue fundamentalmente mediante la instrucción y la prevención de accidentes.

—**Salud:** Pretende preservar a las tropas y los empleados civiles de los riesgos derivados del ambiente y las enfermedades. Incluye la salud física y mental.

1.2 .RESPONSABILIDADES

Todo Jefe es responsable de la Protección de la Fuerza bajo su mando en toda circunstancia. Esta protección, si bien es importante en las actividades diarias de las tropas, debe adaptarse al nivel de riesgo existente en cada una de las situaciones y ambiente (guarnición, instrucción, ejercicios, operaciones, etc.).

El Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento será responsable de tomar las medidas adecuadas para establecer el nivel de Protección de la Fuerza en el ámbito de las instalaciones a su cargo y los procedimientos de las tareas de apoyo llevadas a cabo desde estas instalaciones.

El Jefe de la Unidad, Centro u Organismo será responsable de las actividades desarrolladas en el ámbito de su competencia.

El Jefe de una Organización Operativa será responsable de la Protección de la Fuerza en las Operaciones desarrolladas por ésta.

Las tareas que se desprenden de las actividades de Protección de la Fuerza requieren ser planeadas por personal especializado en las Secciones de un Estado Mayor o Plana Mayor de Mando. Corresponde a la Sección de Operaciones la necesaria coordinación e integración de todas ellas.

El Oficial de Protección de la Fuerza será el asesor directo del Jefe de Operaciones y del Jefe de la Fuerza en temas de protección. Serán responsabilidades suyas el planeamiento de la prevención y la dirección de valoraciones y de estudios sobre Protección de la Fuerza.

(...)

1.9. ORGANIZACIÓN DE LAS CÉLULAS DE PROTECCIÓN DE LA FUERZA

La organización debe ser tal que posibilite la correcta ejecución de las misiones de Protección de la Fuerza. Debe ser flexible y ajustado al nivel/tipo de Unidad y personal disponible. Debe ser un apoyo al Mando, no una carga burocrática.

La estructura de una célula de Protección de la Fuerza, incluida en la Sección de Operaciones, para un nivel de Cuerpo de Ejército o equivalente, podría ser:

— Jefe: Teniente Coronel

— Oficial de Seguridad de Protección: Comandante.

— Oficial de Seguridad Funcional: Comandante/Capitán. En el escalón División podría ser:

— Jefe: Comandante.

— Oficial de Seguridad de Protección/Funcional: Capitán. En el escalón Brigada podría ser:

— Capitán/Comandante encuadrado en la sección de operaciones (con dedicación exclusiva).

En Base, Acuartelamiento o Establecimiento podría ser:

— Oficial de la PLM. Unidad de Servicios.

Todo este personal debe estar cualificado mediante la adecuada formación específica.

(...)

2.4. RESPONSABILIDADES LEGALES

La gestión del riesgo no autoriza a desobedecer las leyes locales, nacionales o de la nación anfitriona. Hay que recordar que la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento. Como ejemplo se pueden citar las normas relativas al transporte de mercancías peligrosas y residuos contaminantes, normas sobre protección contra incendios, almacenamiento de material clasificado, etc.

2.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

— **Integrar la gestión del riesgo en el planeamiento.** Apreciar peligros y controles en las primeras fases del planeamiento de la actividad. Tenerlos en cuenta durante ésta para añadir medidas de control en la Orden de

Operaciones u otro tipo de órdenes o normas. Este seguimiento se continúa hasta el total cumplimiento de la actividad.

—**No aceptar riesgos innecesarios.** La palabra clave es “innecesario”. Un riesgo innecesario es aquel que su no aceptación no afecta significativamente al cumplimiento de la actividad o misión. La audacia proviene de la acción resuelta, pero en concierto con el cálculo de riesgo.

—**Tomar decisiones sobre riesgos en el nivel de mando adecuado.** El nivel adecuado es aquel donde el que toma la decisión tiene la madurez, experiencia y conocimiento para tomar la decisión correcta. Cuando el riesgo es demasiado alto para decidir en un determinado escalón, la decisión debe realizarla un escalón más elevado de la cadena de mando.

—**Aceptar el riesgo si los beneficios compensan los posibles daños.** Es tan importante cumplir la misión como proteger los medios. Ninguna de las dos actividades debe ser tan predominante que anule a la otra. Los militares están rodeados de riesgos, y donde hay riesgo, antes o después habrá un accidente. La gestión, de una manera responsable, minimizará esos accidentes.

2.6. BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

La gestión del riesgo ayuda al Jefe a cumplir con las regulaciones del Jefe del Escalón superior. Además, es una buena herramienta para:

- Apreciar normas y leyes que afectan a la misión.
- Apreciar Líneas de Acción alternativas.
- Apreciar medidas de control posibles y eficaces en aquellas situaciones en que no haya normativa.
- Asegurar un mejor uso de recursos limitados.
- Asegurar la salud y bienestar de las tropas.
- Minimizar o eliminar el daño a los recursos naturales y culturales.

La gestión del riesgo ayuda al Jefe a:

- Conservar vidas y recursos evitando riesgos innecesarios.

- Tener una información adecuada para realizar una Línea de Acción.
- Identificar medidas de control de riesgo donde no las haya.
- Proporcionar alternativas razonables al cumplimiento de la misión.

La gestión del riesgo no:

- Inhibe al Jefe de su iniciativa y flexibilidad.
- Necesita una respuesta “sí/no”.
- Justifica la violación de la ley.
- Ignora la importancia de las normas y procedimientos.

2.7. EL PROCESO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

2.7.a. GENERALIDADES

Las actividades militares no estarán nunca libres de riesgos. El Jefe debe eliminar los riesgos innecesarios y, al mismo tiempo, no permitir que consideraciones protectoras distorsionen la actividad.

La percepción del riesgo varía de una persona a otra; lo que es peligroso para una no lo es para otra. Esta percepción influye en las decisiones del Jefe. Un acontecimiento divulgado tal como un accidente en instrucción puede incrementar la percepción pública del riesgo de tal forma que puede llegar a ser inaceptable. Fallar en manejar adecuadamente este riesgo puede hacer una actividad demasiado costosa en términos de opinión pública, economía o capacidad de combate.

La Gestión del riesgo consiste en apreciar, valorar y controlar el riesgo que surge de los factores operativos y compararlo con los beneficios a la misión. Por eso es necesario introducir esta gestión en el proceso de planeamiento. Es un proceso de ciclo cerrado, aplicable a cualquier proceso y circunstancias. Su uso adecuado puede mejorar el rendimiento de la UCO.

2.7.b. PASOS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

La gestión del riesgo consta de los cinco pasos siguientes:

1. Apreciar los peligros.

2. Valorar el posible daño de cada peligro.
3. Tomar una decisión sobre el riesgo.
4. Implantar medidas correctoras.
5. Supervisar y evaluar.

El conocimiento de los factores es clave para el planeamiento y posterior decisión, así como tener en cuenta la evaluación del coste de las medidas correctoras. Con este conocimiento, un Jefe valora riesgos, detecta áreas problemáticas, reduce riesgos de muertos, heridos, o pérdidas materiales y asegura el cumplimiento de las leyes y normas.

2.7.b.(1). Paso 1. Apreciar los peligros

Los peligros se aprecian durante el análisis de la misión. Peligro es cualquier condición real o potencial que puede causar heridas, enfermedad o muerte al personal u originar daños o pérdidas de equipos o degradación de la misión o actividad.

Algunas fuentes para apreciar peligros pueden ser:

—**Experiencia.** La gestión del riesgo tradicional está basada en la experiencia. Como no hay dos individuos que tengan exactamente las mismas experiencias, la mejor forma de aprovechar ésta es conseguir involucrar al mayor número de personas posible.

—**Expertos.** Son una buena fuente de detección.

—**Normas y manuales.** Se deben desarrollar las adecuadas normas y manuales que incorporen las lecciones aprendidas y los conocimientos de expertos, así como la diversa normativa y legislación.

—**Ambiente de la actividad.** Pensar en el ambiente de la operación incluye visualizar la actividad completa, las situaciones que puedan ocurrir, y ver lo que puede ir mal.

Para apreciar el riesgo se pueden realizar las siguientes acciones:

- Buscar situaciones que puedan derivar en personal herido, pérdidas de material o reducción de eficacia en la realización de las tareas asignadas.

- Buscar causas que nos puedan evitar alcanzar el objetivo.
- Considerar todos los aspectos de las situaciones presentes y futuras, ambiente y la problemática histórica conocida.
- Apreciar las principales actividades de las amenazas y los peligros asociados con todas las tareas especificadas.

Factores a considerar cuando se identifica el riesgo

- Tiempo para la preparación de la actividad y ejecución.
- Situación del enemigo.
- Áreas con problemas de accidentes críticos.
- Áreas críticas con problemas de accidentes.
- Terreno.
- Transporte hacia y desde el lugar de la actividad.
- Horas de trabajo y probabilidad de fatiga (longitud de las operaciones, sueño inadecuado).
- Intensidad de la actividad.
- Reparto del tiempo (algunas actividades se pueden considerar poco importantes: descanso, instrucción, reunión de seguridad, etc.).
- Condición física del personal (bajas potenciales debidas al calor, heridos por frío, etc.).
- Actitudes del personal (moral, motivación...).
- Instrucción del personal (entrenamiento, experiencia...).
- Peligros de la actividad.
- Peligros acuáticos (identificar bañistas poco cualificados, temperatura del agua...).
- Condiciones de la infraestructura (peligro de incendio, integridad estructural...).
- Condiciones de las carreteras (anchura, estado del firme, curvas,

tráfico, pendientes, etc.).

- Rutas para convoyes (espacio suficiente para áreas de descanso).
- Apoyo logístico.
- Tiempo atmosférico (actual y predicción).
- Peligros debidos a plantas, insectos y animales.
- Condiciones del equipo (edad, estado de mantenimiento, etc.).
- Comparación entre operaciones diurnas/nocturnas.
- Carga (tipo, cualidad, seguridad).
- Límites de velocidad.
- Materias peligrosas (puntos de repostaje, suministro de munición, etc.).
- Supervisión directa o indirecta.

Algunos ejemplos de posibles peligros pueden ser:

- Emisiones contaminantes de los vehículos.
- Polvareda de los convoyes.
- Emisión de clorofluorocarbonos (CFC,s.).
- Fuegos y detonaciones al aire libre.
- Operaciones en áreas culturales o protegidas.
- Efecto de las barreras del sonido.
- Operaciones cercanas a núcleos civiles habitados.
- Vuelo rasante de aviones y helicópteros.
- Tala indiscriminada de árboles.
- Repostar combustible cerca de fuentes de agua.
- Lavado de vehículos en zonas inapropiadas.
- Mal drenaje de aguas sanitarias.
- Eliminación de residuos.

2.7.b.(2). Paso 2. Valorar el posible daño de cada peligro

Después de apreciar cuáles son los peligros, se debe determinar cómo pueden perjudicar la actividad. Una matriz es una de las formas de presentar el posible daño asociado a un peligro. Lógicamente, cualquier herramienta empleada debe ajustarse al tipo de unidad, actividad y riesgo a estudiar.

Existen diferentes métodos con diversos criterios para baremar la probabilidad y la severidad, que se aplican según el tipo de riesgos a analizar.

Con independencia del método que se use para determinar el posible daño, el efecto acumulativo de distintos peligros con posibles daños bajos o moderados puede derivarse en un daño alto para la actividad.

La evaluación del riesgo es un proceso de **tres etapas** para determinar el daño potencial. Se consideran dos factores: **probabilidad** y **severidad**. Probabilidades la frecuencia con que puede ocurrir un suceso. Severidades el efecto que un peligro tendrá. La probabilidad y la severidad son estimaciones que requieren un juicio individualizado; una de las herramientas básicas es una adecuada base de datos de la que se puedan extraer conclusiones.

Etapas 1

Valorar la probabilidad de cada peligro basándose en su experiencia y la información disponible (informes, bases de datos, etc.).

Una posible gradación de la **probabilidad** es:

—**Frecuente**: (Ocurre muy a menudo, continuamente). Ocurre muy a menudo; se espera que ocurra varias veces durante una operación específica.

—**Común**: (Ocurre a menudo, con frecuencia). Ocurre varias veces; se espera que ocurra durante una actividad u operación específica. Es normal que ocurra.

—**Ocasional**: (Ocurre esporádicamente). Ocurre pocas veces pero es sólo una posibilidad; no se espera que ocurra durante una actividad u operación específica.

—**Excepcional:** (Poco probable, infrecuente). Ocurre alguna vez, pero es raro que se produzca; no se espera que ocurra durante una actividad u operación específica.

—**Remota:**(Se puede asumir que no ocurrirá, pero no es imposible). No es imposible que ocurra, pero puede asumirse que no ocurrirá; puede asumirse que no ocurrirá durante una actividad u operación específica.

Etapas 2

Valorar la severidad de cada peligro. Esta severidad se expresa en términos de:

- Grado de las heridas o enfermedad.
- Daños o pérdidas de equipos.
- Daño ambiental.
- Daño económico.
- Otros factores que influyan en la misión tales como pérdidas de capacidad de combate.

Las definiciones de los **grados de severidad** no son absolutas y están referidas a la *misión, terreno, tropas y tiempo disponible*. Esta severidad se puede valorar en función de su experiencia, lecciones aprendidas, opiniones de expertos...

—**Catastrófico (I):** Pérdida de capacidad para cumplir la misión o fallo de la misión; muerte o inutilidad total, pérdida de un sistema o equipo crítico para la misión, daño en un equipo principal, daño ambiental grave, compromiso grave de la seguridad de la misión, daño colateral inaceptable.

—**Crítico (II):** Degradación significativa de las posibilidades para cumplir la misión o de las capacidades de la Unidad, inutilidad parcial permanente, inutilidad total temporal que exceda del tiempo que se estime, daño grave en equipos o sistemas, daño significativo a la propiedad o ambiente, compromiso de la seguridad, daño colateral significativo.

—**Marginal (III)**: Degradación de las posibilidades para cumplir la misión o de las capacidades de la Unidad; daño leve en equipos, sistemas o propiedades, pérdidas ligeras debidas a heridas o enfermedad. Daños menores a la propiedad o al ambiente.

—**Despreciable (IV)**: Impacto leve en las posibilidades de la misión, tratamiento médico ligero o de primeros auxilios, daños ligeros en equipos o sistemas que continúan en servicio, daños mínimos o inexistentes en la propiedad o ambiente.

Etapas 3

Una vez que el Jefe ha determinado el posible daño de cada peligro, y con los grados de probabilidad y severidad definidos, así como la matriz de riesgo, determina el nivel de riesgo existente. Para ello se puede basar en una matriz de valoración de riesgo como la siguiente:

Matriz de valoración de riesgo

Probabilidad Severidad	<i>Frecuente</i>	<i>Común</i>	<i>Ocasional</i>	<i>Excepcional</i>	<i>Remota</i>
<i>Catastrófico (I)</i>	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Medio
<i>Crítico (II)</i>	Muy alto	Muy alto	Alto	Medio	Bajo
<i>Marginal (III)</i>	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo
<i>Despreciable (IV)</i>	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Ejemplos de distintos tipos de riesgos

Muy alto

Una de las misiones de un Jefe consiste en realizar una marcha motorizada para la que se necesita cruzar un río. Tres días de lluvias intensas han elevado el nivel del agua inutilizando los vados. Además, la velocidad de la corriente es excesiva para un cruce en condiciones por los vehículos. Después del estudio del problema, este Jefe determina que el riesgo es muy alto porque hay una gran probabilidad de que se produzcan graves daños en

soldados y vehículos. Sus conclusiones se basan en su experiencia en cruce de vados en circunstancias parecidas.

Alto

El sistema de extinción de un carro no ha podido ser retimbrado según la normativa vigente; en dos ocasiones, en fechas recientes, se ha producido fallo en el mismo sistema de otros dos carros de la unidad, aunque estaban revisados, resultando en uno de los accidentes un soldado herido de cierta gravedad; comprueba que no puede disponer para su instrucción de otros vehículos. Determina que el riesgo de la situación es alto porque estima (basado en la estadística) que hay una alta posibilidad de que se produzca una pérdida irreversible en el personal.

Medio (se refiere al combate)

Un Jefe en una posición defensiva recibe una orden de estar preparado para contraatacar si el enemigo ataca de nuevo. Elige preposicionar munición para apoyar su defensa porque estima que quedarse sin suministro de munición podría ser crítico. Estima que si las fuerzas enemigas le fuerzan a abandonar sus posiciones avanzadas, la severidad de las pérdidas de sus reservas de munición sería crítico en su potencia de combate. Su unidad está desplegada en posiciones defensivas excelentes y ha repelido dos ataques destruyendo aproximadamente el 50% de la potencia de combate del enemigo. La probabilidad de que el enemigo ataque es escasa, y la posibilidad de que sea reforzado es remota. El Jefe concluye que el riesgo de realizar un contraataque con limitada munición es mayor que el riesgo moderado de que el enemigo ataque de nuevo.

Bajo (se refiere al combate)

A una fuerza mecanizada avanzando hacia el contacto en el desierto se le viene la noche sin haber alcanzado su línea límite de avance. El terreno sobre el que discurre su eje de progresión es llano y abierto. Se estima que al enemigo, que se está retirando desde hace tres días, le queda aproximadamente un 30 % de potencia de combate. El terreno no posibilita líneas defensivas y la totalidad de las fuerzas propias poseen instrumentos de

visión nocturna. El Jefe de la fuerza estima que es poco probable que su unidad sufra graves pérdidas si es sorprendido por el enemigo o a causa de algún accidente. Por tanto, estima que el riesgo de continuar el avance es bajo.

Despreciable

No requiere ningún esfuerzo ni siquiera de planeamiento contra riesgos de probabilidad “nula”.

2.7.b.(3). Paso 3. Tomar una decisión sobre el riesgo

El término control de los riesgos normalmente se refiere a un aspecto particular de los mismos, como es el control técnico. Esto normalmente implica tratar sobre su posible:

- Eliminación.
- Sustitución.
- Reducción

Se consigue con el estudio y la prevención/evitación.

Este planteamiento debería considerarse jerarquizado, esto es, que es preferible la eliminación de los riesgos a cualquier otra alternativa, y la sustitución a la simple reducción. Los riesgos también pueden ser asegurados para paliar posibles consecuencias económicas o legales.

Es conveniente tener en cuenta lo siguiente:

- El riesgo se debe evitar.
- El riesgo que no pueda ser eliminado debe ser controlado.
- Deben seleccionarse siempre medidas correctoras para el riesgo; éstas se empezarán a aplicar a los riesgos más severos.
- A medida que se desarrollan medidas correctoras, los riesgos deben ser evaluados de nuevo hasta que todos los riesgos se reduzcan lo máximo posible.
- Revisar las acciones correctoras de riesgo seleccionadas para comprobar

que tienen efectos eficaces en la actividad.

— Los riesgos deben aceptarse si los posibles beneficios compensan los posibles daños.

— El Jefe debe informar, por la cadena de mando, de los riesgos con costes inaceptables a su nivel, para que sean aceptadas o rechazadas en el nivel adecuado de mando. El nivel autorizado de mando para aceptar un determinado riesgo se determina en las normas dadas por el Jefe, que indicarán el nivel normal para asumir un determinado riesgo en función del tipo de riesgo y del tipo de unidad en la que se origina el riesgo.

Los criterios para los controles:

—**Idoneidad**: Deben eliminar el peligro o reducir el riesgo residual a un nivel aceptable.

—**Viabilidad**: La unidad/individuo debe tener la posibilidad/capacidad de implantar el control.

—**Adecuación** Los beneficios de implantar el control deben justificar el coste en tiempo y recursos empleado.

Los controles reducen o eliminan la probabilidad o severidad de cada peligro bajando el riesgo global. Dichos controles pueden ser:

—**Educativos**: Basados en el conocimiento y habilidades de las Unidades e individuos. El control eficaz se implanta por medio de la instrucción individual y colectiva.

—**Físicos**: Pueden ser señales o barreras que avisen de la existencia de un peligro.

—**Prohibitivos**: Se aplican para evitar tener contacto con el peligro.

Algunos ejemplos de controles pueden ser:

- Seleccionar una Línea de Acción que evita el peligro.
- Medidas de diseño o construcción que eliminen o reduzcan el peligro.
- Instalar las señales indicativas necesarias.

- Proporcionar equipo protector ante el peligro existente.
- Proporcionar instrucción adecuada al peligro existente.

Algunos posibles controles para los peligros más corrientes *Vehículos*

- Informar de las deficiencias a la autoridad competente en un tiempo adecuado.
- Seleccionar rutas que minimicen las condiciones inseguras (superficie deslizante, amplitud de curvas, anchura, etc.).
- Concienciar a los conductores y jefes de vehículo sobre:
 - Peligros de la carretera/terreno.
 - Visibilidad.
 - Carga de convoyes.
 - Límites de velocidad.
- Establecer intervalos entre vehículos en los convoyes en función de los conductores, visibilidad, tipo de carretera y vehículo. Incrementar distancias en el caso de:
 - Conductores fatigados.
 - Visibilidad limitada.
 - Pavimento deslizante.
 - Vehículos con carga.
- Establecer guías en caso de
 - Zonas con visibilidad limitada.
 - Terreno desconocido.
 - Zonas urbanas.
- Cerciorarse de que la carga de los vehículos se hace conforme a la normativa.
- Abrocharse los cinturones de seguridad.

- Inspeccionar vehículos para comprobar que:
 - No se transporta personal en lugares de carga.
 - Los asientos están fijos al suelo.
 - Los neumáticos, frenos, dirección y luces están en buenas condiciones.

Armamento

- Tratar todas las armas como si estuvieran cargadas.

Medio ambiente

En el caso de controles referidos a medio ambiente, podrían ser los siguientes:

Tipo de medidas	Ejemplos
<i>Educativo</i>	Conocimiento del nivel de instrucción. Realizar una reunión antes de la actividad. Desarrollar Normas Operativas. Realizar tareas de instrucción orientadas a la actividad.
<i>Físico</i>	Proporcionar el equipo adecuado para la actividad. Practicar una buena limpieza del suelo. Practicar el repostaje en los puntos adecuados y señalados. Limitación y señalización de la áreas de repostaje.
<i>Prohibiciones</i>	Cruzar vías fluviales fuera de los sitios aprobados. Prohibir escapes nocivos excesivos. Evitar el repostaje en sitios no aprobados.

Una vez que se han tomado las medidas correctoras de riesgo, se determina el nivel de riesgo residual conforme a los pasos indicados. Una vez visto el riesgo residual, es decir, el nivel de riesgo existente después de identificar y seleccionar las medidas de control para el peligro.

Los niveles de riesgo aceptables se indican en las normas del Jefe superior o en la Norma Operativa de la Unidad, en la que se indicará el personal/cargo autorizado a aceptar distintos niveles de riesgo.

Riesgo	Grado	Nombre	Cargo	Firma
Bajo Medio Alto Muy alto				

En caso de no existir esta Norma Operativa, una posibilidad podría ser la siguiente:

- Aceptar los niveles BAJO y MODERADO.
- Los niveles ALTO y MUY ALTO se elevarán al superior por la cadena de mando.

(...)

2.7.b.(4). Paso 4. Implantar medidas correctoras

Implantar las medidas correctoras requiere que todos los subordinados conozcan los riesgos potenciales y las medidas correctoras implantadas para reducir los riesgos. Para hacer esto se define cómo se implanta cada control y se asigna la responsabilidad de implantarlo.

Estas medidas correctoras se integrarán en las Órdenes de Operaciones, Normas Operativas, Normas de Instrucción, manuales de armamento, material y equipo y otros.

2.7.b.(5). Paso 5. Supervisar y evaluar

El carácter del Jefe, la disciplina y una adecuada instrucción disminuyen los riesgos asociados a las actividades. Los controles protegerán los recursos de pérdidas accidentales, y contribuyen al cumplimiento de la misión. El Jefe debe también evaluar la efectividad de las medidas correctoras y ajustarlas cuando sea necesario.

Hay que tener en cuenta que cuando se implanta una medida correctora se puede crear un nuevo peligro. A medida que se evalúan la efectividad de los controles y el seguimiento de los peligros, se debe prestar particular atención a todas aquellas condiciones que hayan cambiado.

(...)

4.2. FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN

La prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en toda actividad militar con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de ella.

Se destacan, especialmente, algunos fundamentos que pueden hacer reflexionar sobre las complejas bases de la prevención:

- La intangibilidad de la prevención.
- La pasividad-negatividad preventiva.
- Los factores limitativos del programa preventivo.
- La gestión de errores y el derecho a equivocarse.
- La reducción del error humano y del fallo técnico.
- La opcionalidad preventiva.

A continuación se definen cada uno de ellos.

4.2.a. LA INTANGIBILIDAD PREVENTIVA

La prevención de accidentes es una de las actividades más abstractas (prevenir) sobre los hechos más dramáticamente reales (accidentes).

La prevención no puede tratar directamente de que no sucedan cosas. La prevención debe definir y tratar con acciones o actuaciones que, dentro de los sistemas de trabajo, sean lo más incompatibles con los sucesos que se quieren evitar, en este caso los accidentes.

Muchas de estas posibles incompatibilidades serán físicas, como las barreras o pantallas; otras serán organizativas, como las instrucciones claras, concretas e inequívocas, y otras de tipo institucional, como las normativas vigentes.

Definición preventiva pasiva: Prevenir es procurar que no sucedan accidentes.

Definición preventiva activa: Prevenir consiste en definir las conductas y actuaciones del sistema de trabajo más incompatibles con los accidentes y exigir el cumplimiento estricto de los procedimientos de trabajo.

4.2.b. LA PASIVIDAD-NEGATIVIDAD PREVENTIVA

La necesidad de definir una prevención tangible, basada en indicadores positivos, es lo que lleva a analizar la pasividad-negatividad preventiva.

La experiencia sobre accidentes va produciendo unas normas de seguridad que resultan a veces una mera acumulación de prohibiciones que expresan claramente lo que no hay que hacer, pero que orientan escasamente de lo que se debe hacer para que la operación sea segura ante la más mínima incidencia.

Del mismo modo, la evaluación de la eficacia preventiva laboral, a veces, insiste excesivamente en los indicadores que, precisamente, evalúan la falta de seguridad (accidentes, incidentes graves, etc.) y poco sobre las actuaciones activamente preventivas tales como mejoras técnicas y de procedimientos, formación y organización.

Es evidente que los indicadores pasivos o indirectos sirven cuando las cosas están regular o mal, pero poco cuando se alcanzan ciertos grados de eficacia.

4.2.c. LOS FACTORES LIMITATIVOS DEL PROGRAMA PREVENTIVO

“Nadie puede levantarse del suelo tirándose de los cordones de los zapatos” es una expresión común de las limitaciones físicas de una resultante sencilla de fuerzas y reacciones.

El máximo trabajo que una máquina puede desarrollar viene limitado por la cantidad de energía consumida; el máximo crecimiento de una población viene determinado por la disponibilidad de agua, junto con el índice de la biomasa vegetal o la presión de los depredadores; todos ellos son factores limitativos fijos o circunstanciales de las posibilidades de evolución de los sistemas artificiales o naturales.

Los sistemas abstractos, como puede ser un programa preventivo, también son sujetos de limitaciones estructurales.

Desde el punto de vista militar se pueden considerar, entre otros, los factores limitativos siguientes:

- Misión.
- Ambiente.

- Grado de instrucción y adiestramiento.
- Medios y procedimientos de protección disponibles.
- Hombre.
- Estado y edad del armamento, material y vehículos.

La seguridad no disminuye el grado de cumplimiento de la misión, sino que, por el contrario, permite fijar criterios para evaluar correctamente los posibles riesgos.

4.2.d. LA GESTIÓN DE LOS FALLOS Y EL DERECHO AL ERROR

Muchos de los planteamientos preventivos se basan en reducir los errores y tienen éxito; pero otras muchas prácticas preventivas se basan y confían en que no existan errores para que no se produzcan accidentes y, a menudo, fracasan. Los errores y los fallos son consecuencia del funcionamiento normal.

Todo lo que puede funcionar puede fallar, y la prevención se aplica a todo lo que funciona.

La seguridad debe actuar, por tanto, desde esta triple perspectiva:

- 1º. Los errores existen y es impensable su eliminación total.
- 2º. La seguridad debe hacer menos probable la aparición de errores.
- 3º. La seguridad debe, sobre todo, disminuir las consecuencias de los errores. Debe partir del derecho de las personas a equivocarse.

Por tanto, la seguridad no es sólo una técnica sobre la eliminación de los errores, sino una tecnología para reducir y prevenir las consecuencias de los errores y los fallos producidos, pero contando con ellos.

Los sistemas seguros no son los que fallan poco, sino los que, aun fallando, no provocan accidentes.

Por tanto, los sistemas más seguros no son tanto los resistentes a fallos como los resistentes a las consecuencias de los fallos.

4.2.e. LA REDUCCIÓN DEL ERROR HUMANO Y DEL FALLO TÉCNICO

El análisis de los fallos y los errores lleva a plantear otra limitación observable en algunos análisis preventivos en relación con la reducción del error humano y el fallo técnico.

Las principales causas de los accidentes se suelen atribuir a alguno o a ambos de estos factores: “error humano” o “fallo técnico”, por lo que pueden tener interés algunas consideraciones previas al respecto.

Desgraciadamente, muchas veces cuando se habla de error humano solamente se quiere decir que se tiene un causante directo (culpable) y que, probablemente, el análisis no va a pasar a mayor. Es una triste aplicación a la ley de Jone: “El que sonríe cuando las cosas van mal, es que ha encontrado a quien echarle la culpa”. El análisis de los accidentes y la atribución de causas será un factor importante en la prevención.

En otras ocasiones el error principal se produce en la selección del personal o al considerar como aceptables conductas y actitudes que provocan un índice de errores y fallos inasumibles, vistos a posteriori.

Por ello, los denominados fallos técnicos son, en cierta medida, “errores humanos de los procedimientos técnicos”, tales como el diseño, la construcción, el mantenimiento, la selección, la instrucción y los procedimientos de empleo. Parte de estos procedimientos técnicos no son objeto de esta publicación.

En el ámbito terminológico parece más adecuado hablar de errores o fallos operativos, y errores o fallos no operativos.

Uno de los principales problemas con los errores es la resistencia a aceptarlos. Este lado “positivo” de los errores y accidentes debe ser aprovechado dentro de lo que algunos analistas denominan gestión de errores, que permite entre otros aspectos:

- Definir el riesgo aceptable.
- Detectar deficiencias y limitaciones de los sistemas (personas y tecnología).

- Limitar riesgos mayores.
- Mejorar la formación.
- Diseñar ayudas más inteligentes.
- Inventariar los errores.
- Traducir cuantitativamente la fiabilidad humana.

Una de las ventajas de considerar las condiciones de trabajo dentro del sistema de trabajo es que la seguridad o la inseguridad (aparición de accidentes) son diferentes consecuencias derivadas de los diferentes estados del sistema.

Actuar en seguridad supone actuar sobre el sistema de trabajo, lo que implica percibir previamente las relaciones existentes entre la tecnología, las personas y la organización, y todo ello en relación con el comportamiento seguro.

4.2.f. LA OPCIONALIDAD PREVENTIVA

Un buen procedimiento de trabajo, que pueda hacerse con y sin seguridad, se debe considerar un mal procedimiento de trabajo.

La seguridad no debe ser un accesorio desmontable del trabajo. No debe ser opcional, ni conceptual ni operativamente. Para que un sistema de seguridad esté integrado dentro del sistema de trabajo es necesario aplicar el principio de proximidad, que establece que cuanto más cerca se actúe sobre el riesgo, más eficaz será la prevención del mismo.

La ergonomía es una tecnología que debe satisfacer la necesidad más básica de las personas, que es la de garantizar la seguridad física. Incluye y asume la seguridad como uno de los objetivos básicos; una ergonomía que hiciera las máquinas o los procedimientos más inseguros y peligrosos podría ser cualquier cosa menos ergonomía. Una seguridad que no tenga en cuenta los criterios ergonómicos será deficiente o insuficiente.

ANEXO 4. OR7-028. ORIENTACIONES. JEFE DE BASE, ACUARTELAMIENTO O ESTABLECIMIENTO.

Capítulo 13. Plan de prevención de riesgos en la BAE.

CAPÍTULO 13

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA BAE

13.1. GENERALIDADES

La legislación preventiva establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno del Ministerio de Defensa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica del Ministerio de Defensa, incluidos todos los niveles del mismo.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos del Ministerio de Defensa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

13.2. RESPONSABILIDAD DEL JEFE DE BAE

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, establece que en los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en su artículo 3.3 y en la normativa prevista en su disposición adicional novena.

En materia de responsabilidad no existe ninguna especialidad o particularidad, por lo que hay que estar a lo dispuesto en la citada ley y demás normativa concordante.

La responsabilidad en materia de prevención y seguridad se articula básicamente en torno al artículo 42 de la ley de prevención de riesgos laborales, que establece responsabilidades de orden administrativo, laboral, penal y civil por los daños y perjuicios que puedan derivarse del incumplimiento por los “empresarios” de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Toda la responsabilidad que la ley 31/95 asigna a la figura del “empresario”, en el ámbito del Ministerio de Defensa hay que entender este

concepto referido al jefe de la BAE, entendiendo por tal a su vez a todos los integrantes del escalón de mando.

Cabe reseñar que, en materia de seguridad y salud laboral, las responsabilidades no resultan excluyentes, es decir, que una imprudencia que pueda cometer cualquier personal destinado en una BAE en el desempeño de su trabajo y que desemboque en un accidente no anula ni exonera de responsabilidad en que pudiera incurrir por el jefe de la BAE por una mala aplicación de las medidas de seguridad.

El incumplimiento de todo lo concerniente a la responsabilidad del jefe de la BAE, en materia de seguridad laboral, le puede acarrear importantes responsabilidades jurídicas.

13.3. PAUTAS DE ACTUACIÓN

El jefe de la BAE, como primer responsable de la prevención de riesgos laborales de la misma, deberá seguir unas pautas de actuación dentro del ámbito de su responsabilidad, en coherencia con la política de prevención del Ministerio de Defensa.

Para ello se apoyará en la comisión de seguridad laboral y en la oficina de prevención de riesgos laborales.

13.4. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGURIDAD LABORAL

El objeto de esta comisión será reunir un representante de cada una de las unidades destinadas en la BAE, preferentemente aquellos que desempeñen puestos técnicos, y el delegado de prevención del personal civil para promover la seguridad laboral del personal destinado en la BAE.

Una vez creada la comisión de seguridad laboral con su acta correspondiente, se aprobará el reglamento interno de funcionamiento (en el anexo 13A de este capítulo se ofrece un ejemplo orientativo).

13.5. OFICINA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El jefe de la BAE asignará los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para que bajo el organigrama de la USBA o USAC se cree una oficina de prevención de riesgos, dependiendo del área de apoyo al personal.

Dicha oficina puede convertirse en una “oficina integral” si en ella aunamos los cometidos de prevención, medio ambiente y calidad.

Dentro del personal destinado en la misma, estará el secretario de la comisión de seguridad laboral, como conocedor de la política de prevención de la BAE y con titulación académica (nivel medio o superior) o conocimientos en prevención.

Dentro de los cometidos de asesoramiento y gestión de la prevención, colaborará con la unidad de coordinación que tiene asignada la gestión de la prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.

El cometido de dicha unidad es elaborar y mantener al día un procedimiento documentado específico propio que contemple los riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo del personal laboral destinado en la BAE.

Para garantizar que se evalúan los riesgos de todos los puestos de trabajo, el servicio de prevención asignado deberá comunicar al jefe de la BAE la fecha de realización de la evaluación, solicitando la designación de un mando para que acompañe a los técnicos y representantes de los empleados públicos durante la evaluación (preferentemente será el secretario de la comisión de seguridad laboral). Dicha jefatura comunicará a los responsables de las diferentes unidades del centro las fechas de realización de la evaluación y la obligación de colaborar con los técnicos durante la misma.

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos del personal civil destinado en la BAE, la oficina de prevención de riesgos informará al jefe de la BAE de aquellos riesgos catalogados como importantes o intolerables (dependerá del sistema de categorización usado), siendo responsabilidad del jefe de la BAE tomar las medidas necesarias para eliminar o minimizar el daño.

A través de la oficina de prevención de riesgos de la BAE, y manteniendo la dependencia orgánica de la misma, el jefe de la base estará informado en lo concerniente a la coordinación de actividades empresariales y de la evaluación inicial de riesgos de las dependencias de la base (talleres, 2.^{OS} escalones, etc.).

13.5.a. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la ley 31/95, establece en su artículo 10.1 que el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

El jefe de la base, como empresario principal del centro de trabajo, será responsable de vigilar y asegurar el cumplimiento de los contratos, y las normas de prevención de riesgos laborales, por parte de los empresarios que desarrollen trabajos en las BAE.

Este deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal.

- Que la empresa dispone de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva.
- Que la empresa ha cumplido sus obligaciones en materia de formación e información.
- Que la empresa ha establecido las medidas de coordinación.

El jefe de la BAE, como responsable de la coordinación de actividades empresariales dentro de su centro de trabajo, solicitará (a través de la oficina de prevención de riesgos laborales) a las empresas que accedan a la base la

documentación que a título de ejemplo se relaciona en el anexo 13B de este capítulo.

13.5.b. EMPRESAS CONTRATADAS PARA LA REALIZACIÓN DE OBRAS DENTRO DE LA BAE

- Si la empresa es contratada por la propia base, se le exigirá lo concerniente al procedimiento de control de empresas externas en la BAE y estudio básico de seguridad y salud (dependiendo del tipo de obra).
- Si la empresa no es contratada por la propia BAE, al recaer la responsabilidad del empresario sobre la dirección facultativa de la obra, no es necesario solicitar el procedimiento de control.

En este caso, sí que es responsabilidad del jefe de la BAE el recabar la relación de riesgos que estas empresas pueden aportar hasta llegar a la zona de trabajo, como pueden ser el acceso a la obra de maquinaria pesada, la instalación de grúas fijas cuyo brazo de giro puede invadir zonas de paso, etc.

Independientemente de quien ha contratado la obra, ante una situación de riesgo grave o inminente para los trabajadores de la BAE, el jefe de la BAE podrá acordar la paralización de la obra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 b) del Real Decreto 1932/1998, dando cuenta inmediatamente al órgano de contratación.

13.5.c. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS

El jefe de la BAE, como primer responsable de la seguridad laboral del personal que trabaja en la misma, ordenará la realización de la evaluación inicial de riesgos de las dependencias, talleres y escalones de trabajo de la BAE.

Se han de analizar los riesgos y amenazas y minimizar sus efectos, pero estos riesgos no se reducen a posibles amenazas directas contra la instalación, sino que se deben tener en cuenta los incidentes de todo tipo ocasionados por el funcionamiento de los diferentes sistemas de la BAE.

Para realizar este cometido estará auxiliado por la comisión de seguridad laboral y por la oficina de prevención de la BAE, pudiendo usar recursos externos para este cometido.

Una vez realizada la evaluación inicial, se tendrá en consideración toda aquella evaluación que dé como resultado Importante o Intolerable, siendo responsabilidad del jefe de la BAE el asignar medios y recursos para evitar o minimizar daños.

13.6. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

La adquisición de bienes que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados públicos, tales como equipos de trabajo, equipos de protección individual, sustancias o preparados químicos, puede implicar la aparición de nuevos riesgos para la seguridad y salud del personal destinado en la BAE, que han de ser controlados.

El jefe de la BAE establecerá la forma de actuar ante la adquisición, para garantizar que dichos bienes son seguros y adecuados para el trabajo a realizar y establecer una forma de contratar los servicios de modo que se asegure que los trabajos realizados por las empresas externas contratadas se realizan con las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente y/o por el propio Ministerio de Defensa.

13.7. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El ámbito funcional de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en centros, bases o establecimientos militares, se limitará a las empresas que, mediante contrato de suministro, concesión o de cualquier otra clase, estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material o a la realización de obras o ejecución de servicios para la Administración Militar.

La actuación inspectora se preavisará, con una antelación mínima de 24 horas, al jefe de la BAE, indicando el objeto de dicha actuación.

En su visita a la BAE, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán acompañados por la persona que designe el jefe de la BAE.

ANEXO 13A

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGURIDAD LABORAL DE LA BASE

PREÁMBULO

El presente Reglamento, enmarca las líneas de actuación para poner en marcha los preceptos legales establecidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con carácter general y en concreto lo preceptuado en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/95. En aras de la seguridad y salud del personal de la BAE, se regula la composición de la comisión, determinando sus normas de funcionamiento interno.

Tanto la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como las disposiciones que la desarrollan tienen vocación de universalidad e integración, lo que en el ámbito de las Administraciones públicas supone, como expone el preámbulo del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de riesgos laborales a la Administración General del Estado, considerar la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que fija su relación de servicio, y se traduce en una planificación de la actividad preventiva integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la citada Administración.

OBJETO

El objeto de la creación de la Comisión es promover la seguridad y la salud en el trabajo del personal destinado en la BAE y adaptar las estructuras y medidas diseñadas por la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, y por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a sus peculiaridades

organizativas y de participación y a las especiales características de las funciones que tiene encomendadas.

A tal efecto, su contenido se inspira en los principios relativos a:

- a. La planificación de la prevención.
- b. La eliminación o disminución de factores de riesgo.
- c. La información.
- d. La participación y consulta.
- e. La formación.
- f. Integración de la prevención.

Las medidas que se adopten en aplicación de este Real Decreto tendrán como objetivo principal, de conformidad con los principios contenidos tanto en la Directiva 89/391/ CEE como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la promoción de la mejora de las condiciones del servicio y tratarán de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud del personal al que se dirigen.

Artículo 1. Vigencia y ámbito de aplicación

1. La vigencia de este Reglamento se mantendrá desde el momento de su entrada en vigor hasta su revisión a propuesta de cualquiera de los componentes.
2. El presente Reglamento será de aplicación a la Comisión de Seguridad Laboral de la BAE que estará integrada por los representantes de la Base y por el Delegado de Prevención del personal civil.

Artículo 2. Composición

Se nombran los siguientes integrantes de la comisión de seguridad laboral:

- Presidente: Jefe de la BAE
- Vicepresidente: Jefe de la Unidad de Servicios de BAE
- Vocales: Oficiales/suboficiales Jefes de Talleres de Mantenimiento de las Unidades alojadas en la BAE

Jefe de la Unidad de Apoyo al Personal de la Unidad de Servicios de BAE

Oficial Médico

Oficiales auxiliares del SGA Coordinador del SGA de la BAE

Jefe del Centro de Comunicaciones de la BAE

— Coordinador de Seguridad y Salud y Secretario: Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales

— Delegado de prevención del personal civil (si lo hubiere)

Artículo 3. Competencias y facultades de la Comisión de Seguridad y Salud Competencias

La Comisión de Seguridad Laboral tendrá las siguientes competencias:

— Participar en la elaboración de la “Gestión de la Prevención”, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la BAE. En su seno se debatirá todo lo que afecte al trabajo y tenga incidencia sobre la Prevención de Riesgos. Así como la elaboración de proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción a las nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención

— Proponer a las Unidades iniciativas (métodos y procedimientos) conducentes a la mejora de las condiciones de trabajo y corrección de deficiencias.

— Participar en la elaboración del Plan de Autoprotección de la Base (Plan de Emergencias).

— Desarrollar la política preventiva definiendo los compromisos y objetivos anuales así como la asignación de recursos tanto humanos como materiales para conseguir los objetivos establecidos.

— Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas integrándola en la organización existente.

— Realizar auditorías internas y revisiones periódicas de la política

preventiva.

- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y vigilar su eficacia.
- Integrar en la política preventiva de la BAE la información y proporcionar los medios y el tiempo necesarios para llevarlo a cabo

Facultades

Las facultades de la Comisión de Seguridad Laboral son:

- Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención del Personal Laboral.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal destinado en la BAE.
- La forma de proceder en cuanto a la información, la formación y la documentación.
- El procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en los centros de trabajo.
- La periodicidad de las revisiones y evaluación inicial.
- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores destinados en la Base.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud.
- Definir la política de prevención de la Base (zona A y zona B).
- Garantizar la información, formación y participación de todos los destinados en la Base en la actividad preventiva (con conferencias periódicas).
- Mantener informado al servicio de prevención del personal civil perteneciente a la Administración y destinado en la BAE de todo lo relativo a

seguridad y salud que pueda implicar a dicho personal.

— Y cualesquiera otros aspectos que estén relacionados con la seguridad y salud de los destinados en la BAE y que se encuentren establecidos por la normativa en vigor así como en las diversas disposiciones y reglamentos que la desarrollen, teniendo en cuenta la actividad desarrollada y los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores.

Artículo 4. Funciones del Presidente o Vicepresidente

1. Son funciones del Presidente de la Comisión de Seguridad laboral de la BAE:

- 1.1. Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.
 - 1.2. Dirigir las intervenciones y moderar el debate.
 - 1.3. Visar las actas y certificados de los acuerdos de la Comisión.
 - 1.4. Ejercer la representación ante otras instituciones u órganos.
 - 1.5. Cualquier otra función inherente a la condición de Presidente o que le delegue la Comisión.
2. Si durante el desarrollo de las sesiones el Presidente tuviera que ausentarse, será sustituido por el Vicepresidente, quien dirigirá las sesiones.

Artículo 5. Funciones del Secretario

Son funciones del Secretario de la Comisión de Seguridad Laboral:

- 5.1. Efectuar la convocatoria de las sesiones por orden del Presidente o Vicepresidente de la Comisión, como también otras comunicaciones a sus miembros.
- 5.2. Redactar las actas de cada sesión y expedir la comunicación de los acuerdos adoptados.
- 5.3. Custodiar la documentación relativa a la Comisión
- 5.4. Proveer a los distintos miembros de la Comisión de la documentación, antecedentes e informes que sean necesarios para el

desarrollo de sus funciones.

5.5. Cualquier otra función inherente a la condición de Secretario o que le delegue la Comisión.

Artículo 6. Sesiones

6.1. La Comisión de Seguridad Laboral de la Base se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al año, y con carácter extraordinario puede reunirse también a petición de alguno de los componentes.

6.2. Podrá asistir a las reuniones o sesiones de la Comisión, como colaboradores, aquel personal propuesto por alguno de los vocales que esté implicado en la prevención o tenga una especial cualificación en Prevención de Riesgos.

Artículo 7. Convocatorias y adopción de acuerdos

7.1. La convocatoria de las sesiones, con expresión del orden del día, se ha de enviar con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La información sobre los asuntos que figuren en el orden del día ha de estar a disposición de los miembros, como mínimo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior.

7.2. Los Vocales podrán solicitar la inclusión de asuntos en el orden del día; dicha solicitud habrá de enviarse al Secretario con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Artículo 8. Acta de sesiones

8.1. El Secretario de la Comisión extenderá el acta de cada sesión, que ha de contener necesariamente los asistentes, el orden del día, el lugar y fecha de celebración, los puntos principales de las deliberaciones así como el contenido de los acuerdos adoptados.

ENTRADA EN VIGOR

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Comisión.

ANEXO 13B

(Estos procedimientos son ejemplos a seguir, no obligatoriamente vinculantes)

**PROCEDIMIENTO DE CONTROL
DE EMPRESAS SUMINISTRADORAS EN LA BASE**

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR SUMINISTRADORES DE LA BASE
<p>SOLICITUD ACREDITACIÓN EMPRESA/ ACTUALIZACIÓN DE DATOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre comercial de la empresa: 2. Relación de trabajadores de la empresa para los que se solicita acceso. (rellenar Anexo I). 3. Relación de vehículos pertenecientes a la empresa (rellenar Anexo II).
<p>DEPENDENCIA DONDE SUMINISTRA</p>
<p>DEBERÁ REMITIR A LA JEFATURA DE BASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TC1: Recibo de pago de los seguros sociales • TC2: Relaciones nominales de los trabajadores Descripción del equipo técnico en nómina (los puestos de trabajo) • Licencia de autónomo en su caso de todo el personal que aparezca reflejado en los distintos anexos, debiéndose incluir a toda persona de la plantilla de la empresa que en cualquier momento tenga que acceder a nuestras instalaciones (personal técnico, de oficios, etc.). Se adjuntará certificación negativa de descubierto en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
<p>En, a de de</p> <p>Firma y sello de la empresa</p>
<p>JEFATURA DE BASE Oficina de prevención de riesgos Tlfno.: Fax: E-mail:</p>

Anexo I

NOMBRE DE LA EMPRESA:

			N.º afiliación

Anexo II

NOMBRE DE LA EMPRESA:

Marca del vehículo	Matrícula

PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE EMPRESAS EXTERNAS EN LA BASE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

(Aplicación del artículo 24 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y RD 171/2004, por el que se desarrolla dicho artículo)

Ficha 1
DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR LA EMPRESA CONTRATADA
<p>DEBERÁ REMITIR A LA JEFATURA DE BASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TC1: Recibo de pago de los seguros sociales • TC2: Relaciones nominales de los trabajadores <p>Descripción del equipo técnico en nómina (los puestos de trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licencia de autónomo en su caso <p>Modalidad de organización preventiva de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la tiene contratada especifique el nombre del servicio de prevención: <p>Los trabajadores designados para ejecutar el trabajo deben tener formación e información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Prevención de riesgos laborales. — Riesgos específicos de su puesto de trabajo. — Adjuntar listado de n.º total de trabajadores con DNI y puesto de trabajo. <p>(Adjuntar certificados)</p>
Tareas a desarrollar en la actividad contratada:
<p>La empresa debe adjuntar la documentación siguiente para realizar obras o servicios en la Base "General Ricardos":</p> <ul style="list-style-type: none"> — Evaluación de riesgos específicos y generales de los puestos de trabajo a desarrollar. — Medidas de protección y prevención de los mismos. — Planificación preventiva en función de la evaluación de riesgos, en colaboración con la jefatura de base, en caso necesario: <ul style="list-style-type: none"> • Permiso para realizar trabajos especiales (trabajos en líneas eléctricas con tensión o en sus proximidades, trabajos en zanjas y excavaciones, trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, etc.). • Productos: (En el caso de utilizar productos químicos hay que aportar la ficha técnica de los mismos).

(Continúa)

Condiciones requeridas a fabricantes, importadores y suministradores:

- De máquinas, equipos, productos y útiles de trabajo:
 - Asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador.
 - Suministrar información comprensible sobre la forma correcta de utilización, medidas preventivas a tomar y riesgos que conlleva tanto su uso normal como la manipulación inadecuada.
- De productos y sustancias químicas:
 - Envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
 - Suministrar información comprensible sobre la forma correcta de utilización, medidas preventivas a tomar y riesgos que conlleva tanto su uso normal como la manipulación inadecuada.
- De elementos para la protección de los trabajadores:
 - Asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos.
 - Suministrar la información comprensible que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

(Adjuntar documentación que certifique lo referido)

Ficha 2

FICHA DE DATOS				
Indicar si el trabajo lo van a efectuar trabajadores especialmente sensibles D				
Discapacidad Reconocida D Maternidad o Parto reciente D (Art. 25 de la LPRL)				
LUGARES DE TRABAJO				
CONDICIONES PELIGROSAS DE LOS TRABAJOS A EFECTUAR				
1. Trabajos en altura/suspendidos ($h > 2m$)		8. Con necesidad de balizar área de trabajo		
2. Trabajos en espacios confinados		9. Se van a ocasionar desniveles o huecos		
3. Trabajos en instalaciones eléctricas		10. Proximidad a zonas de paso de vehículos		
4. Trabajos con ocupación de vías/terrá pública		11. Trabajos en espacios de difícil evacuación		
5. Utilización escalas Asc. Mano/Andamios		12. Almacenamientos con riesgo de caída		
6. Trabajos sobre paramentos de baja resistencia		13. Existencia de cargas suspendidas		
7. Empleo de Equipos móviles en zonas de trabajo		14. Otros		
CLASIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE SE VAN A UTILIZAR				
1. Uso de Equipos de alto Riesgo (Anexo IV RD 1435/92)		5. Útiles manejo de cargas		
2. Utilización de Herramientas Eléctricas		6. Herramientas manuales		
3. Vehículos Automotores		7. Equipos de soldadura, sopletes		
4. Equipos de Mantenimiento de cargas		8. Otros:		
CONDICIONES OPERATIVAS RELACIONADAS CON EL MANEJO DE PRODUCTOS QUÍMICOS				
1. Operaciones de trasvase		6. Operaciones de transporte y Almacenamiento		
2. Mezclas de productos/sustancias, síntesis, destilaciones ...		7. Generación de vertidos, manejo de residuos manipulación de envases vacíos		
3. Manejo de recipientes a presión		8. Posibilidad de producir derrames de cantidades significativas de producto		
4. Empleo productos comerciales de uso doméstico en recipientes a presión		9. Otras operaciones		
5. Desarrollo de reacciones químicas:				
FACTORES DE HIGIENE INDUSTRIAL/ERGONOMÍA				
Exposición a contaminantes químicos:				
Agentes químicos D	Metales D	Fibras D	Cloruro de vinilo D	Agentes cancerígenos D
Exposición a agentes físicos:				
Ruido	Vibraciones	Estrés térmico	R. ionizantes	R. no ionizantes
Condiciones ergonómicas:				
Trabajador usuario de pantallas		Manipulación manual de cargas (RD. 487/1997)		
EMERGENCIAS - CONDICIONES PELIGROSAS A CONSIDERAR				
1. Trabajos en solitario		5. Dificultades para evacuar accidentados		
2. Trabajos en caliente con riesgo de incendio		6. Se requiere asistencia médica especial		
3. No se dispone de sistema de comunicación		7. Otros		
4. Operaciones con riesgo químico				

Ficha 3

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR LA JEFATURA DE LA BASE
<p>Información por parte de la jefatura de base a la empresa externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Evaluación de riesgos del lugar de trabajo. — Medidas preventivas que han de adoptarse. — Riesgos propios de actividades desarrolladas en el lugar de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de empresas externas. — Medidas de emergencia existentes en el lugar de trabajo. — Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptar los trabajadores de empresas externas.
Lugar donde se ubican botiquines de primeros auxilios en la base:
Técnico del servicio de prevención que supervisará la actividad de coordinación:
<p>En, a de de</p> <p>Sello y firma de la empresa</p> <p style="text-align: right;"> JEFA TURA DE BAE Oficina de prevención de riesgos Tfno.: Fax: E-mail: </p>

ANEXO 5. DIRECTIVA 05/08 DEL EME. CONCEPTO ORGÁNICO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO (IGE).

- *Apartado 4 Cometidos de la IGE*
- *Apartado 5 (parcial). Estructura orgánica de la IGE*

(...)

4. COMETIDOS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO.

La Inspección General del Ejército es el órgano del Apoyo a la Fuerza responsable, bajo la dependencia directa del Jefe de Estado Mayor del Ejército y en el ámbito del Ejército de Tierra, del planeamiento a su nivel y de la dirección, gestión, coordinación y control en materia de Acuartelamiento incluyendo la infraestructura, la seguridad de BAE,s, la vida de las UCO,s en guarnición, la calidad de vida en las BAE,s. y la prevención de riesgos laborales. También desarrollará dentro del marco de sus capacidades los cometidos relativos a protección medioambiental y zonas e instalaciones de interés para la Defensa Nacional. Asesora al Jefe de Estado Mayor del Ejército en estas materias y le corresponde la administración de los recursos financieros que tenga asignados.

(...)

5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO.

La Inspección General del Ejército se articulará en los siguientes órganos:

- Jefatura,
- Dirección de Acuartelamiento y
- Dirección de Infraestructura.

5.1. Jefatura de la Inspección General del Ejército.

La Jefatura de la Inspección General del Ejército dispondrá, además de los elementos de apoyo inmediato al Inspector, de una Secretaría General que se articulará en Secciones responsables de Programación y Coordinación, Infraestructura, Asuntos Generales y, en su caso, Sistemas de Información.

Dispondrá además de un Gobierno, como órgano responsable de la dirección y ejecución de la seguridad, servicios y apoyos que la Jefatura de la IGE precisa para su funcionamiento.

1.2. Dirección de Acuartelamiento.

La Dirección de Acuartelamiento es el órgano responsable de la programación, gestión, administración y control de las actividades, apoyos y recursos que, no teniendo carácter de preparación o logístico, son necesarios para garantizar la vida, en condiciones adecuadas, de las UCO,s. en guarnición y de la seguridad de las BAE,s. y de su inventario. También es responsable de la Prevención de Riesgos Laborales en aquellos aspectos contemplados en el RD 1755/2007 y desarrollará dentro del marco de sus capacidades los cometidos relativos a las zonas e instalaciones de interés para la Defensa Nacional

La Dirección de Acuartelamiento se articula en:

- Secretaría Técnica,
- Sección de Servicios de Acuartelamiento,
- Sección de Riesgos Laborales,
- Sección de Propiedades,
- Sección de Seguridad de las Instalaciones y
- Sección de Calidad de Vida.

De la Dirección de Acuartelamiento dependerán también las Subinspecciones de Acuartelamiento (Norte, Este y Sur.)

La Dirección de Acuartelamiento contará además con los elementos de apoyo inmediato al Director y los precisos para el gobierno, vida y servicios de la unidad.

De la Dirección de Acuartelamiento dependerá funcionalmente la Subinspección de Canarias en las funciones y cometidos competencia de la Dirección.

El Director de Acuartelamiento ejercerá además y en el ámbito exclusivo de la provincia de Madrid, las funciones propias de Subinspector de Acuartelamiento, dependiendo orgánicamente de él las USBA,s. y USAC,s. correspondientes de su zona de responsabilidad.

En este sentido, también formarán parte de la Dirección de Acuartelamiento, los Establecimientos Disciplinarios Militares, las Residencias Logísticas y Comandancias de Campos de Maniobras y Tiro de la provincia de Madrid.

A los efectos definidos en el apartado 1 del artículo 6 del Real Decreto 1551/2004, de 25 de junio, la Dirección de Acuartelamiento, a través de la Inspección General del Ejército, dependerá funcionalmente de la Dirección General de Infraestructura de la Defensa.

De acuerdo al RD 1755/2007 de prevención de riesgos laborales, la Dirección de Acuartelamiento, a través del IGE, mantendrá una dependencia funcional de la Subsecretaría de Defensa.

1.3. Dirección de Infraestructura.

La Dirección de Infraestructura es el órgano técnico responsable de la ejecución en materia de construcciones y obras, del mantenimiento de las instalaciones, así como de los aspectos relacionados con la protección medioambiental del Ejército de Tierra. A estos efectos dependen funcionalmente de ella los órganos competentes de las citadas materias en el Ejército de Tierra.

De la Dirección de Infraestructura dependerá funcionalmente la Subinspección de Canarias en las funciones y cometidos asignados a esta Dirección.

A los efectos definidos en el apartado 1 del artículo 6 del Real Decreto 1551/2004, de 25 de junio, la Dirección de Infraestructura, a través de la Inspección General del Ejército, dependerá funcionalmente de la Dirección General de Infraestructura de la Defensa.

La Dirección de Infraestructura se articula en:

- Secretaría,
- Sección de Obras,
- Sección de Mantenimiento,
- Sección de Asuntos Medioambientales,
- Centro de Proyectos y
- Oficinas de Dirección de Obras.

Las Oficinas de Dirección de Obras serán los órganos responsables de la supervisión, en su respectivo ámbito de responsabilidad, de la ejecución de las obras de cualquier tipo que se realicen en las instalaciones del Ejército.

1.4. Subinspecciones de Acuartelamiento.

Las Subinspecciones de Acuartelamiento son los órganos que, subordinados al Director de Acuartelamiento, coordinan, inspeccionan y controlan las actividades de la Dirección en su área de responsabilidad.

Las Subinspecciones de Acuartelamiento se denominarán:

- Subinspección de Acuartelamiento Norte
- Subinspección de Acuartelamiento Este y
- Subinspección de Acuartelamiento Sur.

Las Subinspecciones de Acuartelamiento se articularán en Jefatura y un número determinado de USBA,s y USAC,s.

La Jefatura de las Subinspecciones de Acuartelamiento dispondrá, además de los elementos de apoyo inmediato al Subinspector, de una Sección de Coordinación.

También formarán parte de las Jefaturas de las Subinspecciones de Acuartelamiento los Establecimientos Disciplinarios Militares, Residencias Logísticas, Comandancias de Campos de Maniobras y Tiro, Unidades de Apoyo a la Proyección y, en su caso, Jefaturas de Apoyo de las Comandancias Generales

1.5. Subinspección de Canarias.

La Subinspección de Canarias, dependiente orgánicamente del Mando de Canarias, asumirá los cometidos genéricos de la Inspección General del Ejército en su área de responsabilidad, dependiendo funcionalmente de las Direcciones de la IGE en los cometidos competencia de éstas.

La Subinspección de Canarias se articulará en Jefatura y un número determinado de USBA,s y USAC,s.

La Jefatura de la Subinspección de Canarias dispondrá, además de los elementos de apoyo inmediato al Subinspector, de una Sección de Coordinación.

También formarán parte de la Jefatura de la Subinspección de Canarias los Establecimientos Disciplinarios Militares, Residencias Logísticas, Unidades de

Apoyo a la Proyección y Oficinas de Dirección de Obras que se estimen necesarias.

ANEXO 6. DIRECTIVA 02/11 DEL EME. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET

- *Apartado 2 Ámbito de aplicación*
- *Apartado 6. Prevención de riesgos laborales en el ET. Estructura*
- *Apartado 7. Servicio de prevención de riesgos laborales en el ET. Cometidos (puntos 7.1, 7.1.1, 7.2, 7.2.1, 7.3, 7.3.1, 7.3.3)*
- *Apartado 8.2 Implantación. Fase transitoria*
- *Apartado 8.5. Obligaciones del personal*

(...)

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Directiva es de aplicación al conjunto del ET, en todas las actividades que realizan las Unidades, Centros y Organismos (UCO,s.) en las Bases, Acuartelamientos y Establecimientos (BAE,s.), salvo las de instrucción, adiestramiento y operativas (*art. 6.4 RD 1755/2007*), que se regirán por sus propias normas de seguridad.

No obstante lo anterior, dada la situación económica actual y la disponibilidad de personal del Ejército, las acciones que se deriven de esta Directiva se irán implantando progresivamente, según las posibilidades económicas y de personal lo permitan.

(...)

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET. ESTRUCTURA

La actividad de prevención de riesgos laborales está incardinada en el SACU, cuyo planeamiento y control es responsabilidad del EME-DIVLOG con su Sección de Acuartelamiento e Infraestructura. Asesorará además al GE JEME, como elemento de apoyo a la decisión.

La Inspección General del Ejército es el órgano del Apoyo a la Fuerza responsable, en el ámbito del ET y en el marco del Sistema de Acuartelamiento (SACU), de la dirección, gestión, administración y control de la prevención de riesgos laborales en los aspectos contemplados en esta Directiva. Para ello cuenta con la DIACU como responsable del Servicio.

Para dar cumplimiento a la ORDEN DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, la estructura de prevención de riesgos laborales en el ET se organizará en: (Anexo II)

- Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra (SCPRLET)
- Negociados de Prevención de Riesgos Laborales (NGPRL)
- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (SVPRL)

La Estructura que se instaure en el ET estará constituida por personal cualificado en los diferentes grados de cualificación, de los niveles superior (TS), intermedio (TI) y básico (TB); siendo los primeros los únicos que deben tener la exigencia de vacantes con los cursos contemplados en las diferentes especialidades y la dedicación exclusiva en el Servicio, figurando expresamente en las plantillas correspondientes.

No obstante, aunque la planificación y el control de la actividad preventiva en el ET, es responsabilidad de la SCPRLET de la DIACU, el Inspector General del Ejército, como Director del SACU, contará en su Jefatura con personal titulado (en al menos dos especialidades) en plantilla, teniendo como cometido el asesoramiento como apoyo a la decisión.

La composición de la SCPRLET será la siguiente:

- Un (1) Coronel (Jefe de la SCPRLET).
- Cuatro (4) TCol./Cte. Técnicos Superiores (TS), titulados en al menos dos de las cuatro especialidades debiendo quedar cubiertas entre ellos las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. Para la especialidad Medicina en el Trabajo el TS deberá ser médico y en caso de no poder disponer de él, se estudiará la posibilidad de externalizar su función (servicio de prevención ajeno) o solicitar apoyos puntuales a la UCPRL.
- Para las labores de administración, la IGE propondrá en sus plantillas el personal necesario y adecuado para tal fin.

El resto de la red del SVPRL del ET estará constituida por:

- Los Negociados de Prevención de Riesgos Laborales de las Subinspecciones Generales del Ejército (SUIGE)

Composición de los Negociados de Prevención de Riesgos Laborales: Dos (2) Técnicos Superiores (TS) en al menos dos de las cuatro especialidades, debiendo quedar cubiertas entre ellos las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Asimismo para las labores de administración, la IGE propondrá en sus plantillas el personal necesario y adecuado a tal fin.

— Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las Jefaturas de las SUIGE,s., en las localidades que se determinen por la IGE, según los criterios expuestos en el punto 7.3 de este documento.

Composición de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales: Se tenderá, en la medida de las posibilidades a disponer de un (1) Técnico Superior con al menos dos de las especialidades, con dedicación exclusiva y sin perjuicio de los servicios que pudieran corresponderle, y/o Técnicos Intermedios y Básicos suficientes dependiendo de la entidad y actividad de la BAE/UCO, además del personal auxiliar necesario.

— Los Técnicos Superiores de los SVPRL,s. estarán ubicados físicamente en las USBA,s./USAC,s. (preferentemente) y en las UCO,s. que se determinen, contando dentro de la estructura de su SVPRL con TB (nombrados expresamente) en todas y cada una de las UCO,s. adscritas a dicho SVPRL. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército recogerá las necesidades de Técnicos Intermedios así como su ubicación y responsabilidades.

El personal Técnico Superior de cada SVPRL establecerá y coordinará en su área de influencia la estructura necesaria, para que todas las UCO,s. adscritas a dicho Servicio alcancen en lo posible la cualificación básica y la coordinación necesaria para realizar las actividades previstas en los diferentes Planes.

Así mismo, con objeto de optimizar recursos humanos con la titulación requerida, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del ET se establecerán las áreas de actuación de los Servicios de PRL establecidos, según proximidad geográfica así como los apoyos por indisponibilidad temporal de personal cualificado. Esta estructura básica general se describe en el Anexo III.

(...)

7.SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET. COMETIDOS

7.1. SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL ET.

Se encuentra encuadrada orgánicamente en la Dirección de Acuartelamiento (DIACU) de la IGE. Depende funcionalmente de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

7.1.1. Cometidos

Además de las misiones que se le asignen por sus mandos orgánicos, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del ET tendrá, al menos, los siguientes cometidos:

- Establecer la planificación de la prevención de riesgos laborales en el ET, teniendo en cuenta los criterios y directrices que dicte la UCPRL.
- Organizar, coordinar, inspeccionar y controlar las actividades realizadas por la estructura de PRL del ET.
- Redactar las normas de funcionamiento y definir los objetivos anuales que deben alcanzar los distintos escalones de la estructura de PRL del ET.
- Asesorar y proponer las prioridades para la adopción de medidas preventivas en el ámbito de sus competencias.
- Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra.

(...)

7.2. NEGOCIADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dentro de cada Subinspección General del Ejército se organizará un Negociado de Prevención de Riesgos Laborales, que dependerá funcionalmente de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del ET.

Será responsable de la coordinación, inspección y control en materia de prevención de riesgos laborales, en el área geográfica de su respectiva SUIGE, así como de asesoramiento al mando en esta materia.

7.2.1. Cometidos.

Tendrán, al menos, los siguientes cometidos:

- Asesorar en materia de PRL dentro de la SUIGE correspondiente.
- Aplicar los planes y programas de actuación preventiva elaborados y coordinados por la SCPRLET.
- Establecer las prioridades en la adopción de medidas preventivas en el ámbito de actuación de su zona de responsabilidad.
- Colaborar en las actividades dirigidas a la formación e información del personal.
- Seguimiento y vigilancia de las medidas preventivas adoptadas.
- Diseño de medidas de actuación ante riesgos y situaciones evaluadas y analizadas.
- Seguimiento de la evaluación y planificación de riesgos.
- Aprobar e inspeccionar los Planes Ordinarios de Prevención de Riesgos Laborales de las BAE,s./UCO,s. que se determinen en el Plan de PRLET y en su área de responsabilidad.
- Coordinar la actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales en su zona de responsabilidad.

7.3. SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud del personal, civil y militar, contemplado en el art. 2.a) del RD. 1755/07.

Los servicios de prevención se organizarán conforme a los criterios de: número de efectivos, actividades que se desarrollen (exclusivas o comunes), riesgos que se deriven de las actividades y localización geográfica.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales dependerán funcionalmente de los Negociados de Prevención de Riesgos Laborales de las SUIGE,s correspondientes, dentro de su área de responsabilidad.

Para la constitución de los servicios de prevención se seguirán los siguientes criterios:

- Sin perjuicio de la posibilidad de crear servicios mancomunados, según lo dispuesto en el *artículo 21 del Real Decreto 39/1997*, se organizará un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en las Jefaturas de las SUIGE,s. para atender a aquellas BAE,s./UCO,s que cuenten con más de 500 efectivos o aquellas que, disponiendo entre 250 y 500, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el *anexo I* del citado RD, entendiendo las actividades de dicho *anexo I* como actividades principales que desarrolla la UCO.

Para lo anterior se tendrá en cuenta el concepto de Base Discontinua actualmente en desarrollo en el ET.

- También se organizará este servicio en cada una de las BAE,s. que, no estando incluidas en el apartado anterior así lo decida la Subsecretaría de Defensa, previo informe de la Unidad de Coordinación, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o la frecuencia o gravedad de la siniestralidad existente.

- Además de los Técnicos Superiores en prevención de riesgos laborales, que desarrollarán su labor en régimen de dedicación exclusiva, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales podrán estar constituidos por otro personal designado que podrá compaginar la actividad preventiva con la propia de su destino.

- La UCPRL determinará los criterios necesarios para que, en aras de la economía de medios, se coordine la actividad preventiva en aquellas dependencias donde convivan dos o más unidades que dependan de estructuras diferentes.

- Con el fin de optimizar los recursos y evitar duplicidad de

estructuras, se aprovechará la estructura y recursos humanos existentes en la actualidad, adecuándolos a las necesidades surgidas de la implantación del Real Decreto 1755/2007.

7.3.1 Cometidos

Los servicios de prevención de riesgos laborales en el ET tendrán los cometidos de proporcionar el asesoramiento y apoyo que en esta materia precisen las BAE,s./UCO,s, de conformidad con la normativa vigente en cada momento en lo referente a:

- Asesorar, colaborar, dirigir y en su caso elaborar los Planes Ordinarios de Prevención de Riesgos Laborales de actividades comunes de las BAE,s./UCO,s. de su responsabilidad.
- El diseño, aplicación y coordinación de las actividades y programas de la acción preventiva.
- La evaluación de los riesgos, y su revisión cuando proceda en las actividades que constituyen las funciones del personal militar y civil.
- La propuesta de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.
- La información y la formación del personal, en materia de riesgos laborales.
- La prestación de los primeros auxilios y la definición de las medidas de emergencia.
- La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- La elaboración de la memoria anual y la programación anual de sus actividades.
- La investigación, desde el punto de vista preventivo, de los accidentes e incidentes.
- La participación como vocales en los Comités de Seguridad y Salud que se constituyan en su área de responsabilidad.

(...)

7.3.3. Actividades comunes.

En este ámbito de aplicación, las actividades comunes son aquellas que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud del personal civil y militar que las desarrollan o realizan.

Se entenderá por prevención, el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la UCO con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El fin de la actividad preventiva es la protección de las personas en el ámbito de su puesto de trabajo.

Las medidas que integran el deber general de prevención se establecerán y aplicarán con arreglo a la normativa legal vigente y con los siguientes principios:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Reducir los posibles riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona.
- Incorporar nuevas tecnologías.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre los métodos y organización del trabajo, los medios tecnológicos y los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Impartir las debidas instrucciones al personal respecto de los riesgos laborales.

El Jefe de Base, Acuartelamiento o Establecimiento será responsable de tomar

las medidas adecuadas para establecer la protección frente a los riesgos laborales, y el nivel de Protección de la Fuerza en el ámbito de las instalaciones a su cargo así como los procedimientos de las tareas de apoyo llevadas a cabo en estas instalaciones.

(...)

8.2. FASE TRANSITORIA.

Por lo tanto, hasta que se complete la citada estructura de PRL con sus respectivos técnicos, mediante su implantación progresiva, en las BAE,s. y UCO,s. existirá la siguiente organización:

— En todas las BAE,s. que dispongan de USBA,s./ USAC,s. contarán con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por:

- Jefe de Prevención de Riesgos Laborales de Base/Acto: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe de la USBA/USAC de los de su propia Unidad), apoyado por un (1) Suboficial de la propia USBA/USAC.
- Jefe de Prevención de Riesgos Laborales de las UCO,s: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO)

— En aquellas UCO,s. ubicadas en BAE,s. que no dispongan de USBA ó USAC, contarán con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por:

- Jefe de Prevención de Riesgos Laborales de Base/Acto: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe del Acuartelamiento de los de su propia Unidad).
- Jefe de Prevención de Riesgos Laborales de las UCO,s: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO)

(...)

8.5. OBLIGACIONES DEL PERSONAL.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Directiva tiene la obligación de velar con las medidas de prevención que sean necesarias adoptar, por su propia seguridad y salud, o que pudieran afectar a terceros,

en el desempeño de sus funciones, de acuerdo a la formación e instrucciones recibidas.

Por todo ello, tendrán la obligación del uso adecuado de las máquinas, aparatos, herramientas y materiales, sustancias peligrosas y cualesquiera medios que emplee en su labor profesional; así como a utilizar adecuadamente los dispositivos, medios y equipos de protección individual o colectiva que requiera su trabajo. Contribuirán al cumplimiento de las obligaciones establecidas por los mandos para proteger la seguridad y la salud, llevando a cabo todas las normas al respecto difundidas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Así mismo, el cumplimiento de la normativa de riesgos laborales en vigor, será exigido en los contratos que se establezcan con las empresas civiles que vayan a trabajar dentro de las BAE,s.

El Art. 8 de RD 1755/2007 dicta que el personal militar incluido en el ámbito de aplicación de este Real Decreto podrá efectuar las propuestas de actividades preventivas que estime oportunas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Tales propuestas se realizarán de forma individual dirigiéndose a:

- La Jefatura de la UCO.
- Directamente al Órgano de Prevención de la UCO.
- Por cualquier otro canal de participación que se habilite en la UCO.

El personal laboral, estatutario y funcionarios civiles tendrán los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de información y de consulta, y participación de los trabajadores según lo dispuesto en el *RD 1932/1998*.

Los Comités de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación de los empleados civiles, así como los Delegados de Prevención y Técnicos de prevención serán consultados y reunidos periódicamente por los Jefes de las UCO,s/BAE,s. en materia de prevención de riesgos según lo dispuesto en el *RD. 1932/98*. Todos ellos participarán en la

elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

ANEXO 7. INSTRUCCIÓN TÉCNICA 20/11 DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO. PLAN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL EJÉRCITO DE TIERRA

- *Apartado 6. Integración de la actividad preventiva*
- *Apartado 7. Derechos y obligaciones*
- *Apartado 8. Participación y consulta*
- *Apartado 9. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (puntos 9.7; 9.8 y 9.9)*
- *Apartado 14. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.*
- *Apartado 15. Vigilancia de la salud*
- *Anexo II. Distribución geográfica Servicios PRL*
- *Anexo III. Áreas de responsabilidad geográfica SVPR*

(...)

6. INTEGRACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno del ET queda integrada en el conjunto de sus actividades y decisiones, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma.

Conforme a este principio, todo personal de las BAE,s/UCO,s que tenga personal a sus órdenes es responsable de la seguridad y la salud de los mismos, por lo que debe conocer y hacer cumplir todas las reglas de prevención que afecten al trabajo que realicen.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos implica la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice o se ordene y en la toma de decisiones, así como la atribución de tareas en cuanto a seguridad y salud del personal que cada uno tenga bajo su responsabilidad.

Cuando se habla de obligaciones, responsabilidades y deberes, se hace con la pretensión de mentalizar a todo el personal de que la responsabilidad en materia de prevención va ligada a la que cada persona tiene en el desarrollo de su actividad, bien sea personalmente, bien con la colaboración de otras personas.

Los derechos y las obligaciones en materia de seguridad y salud vienen establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; en el R.D. 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares; y

R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

A tal efecto, cada BAE/UCO del ET, debe disponer de una estructura preventiva para implantar e integrar el Sistema de Prevención de Riesgos

Laborales en las diferentes Áreas del mismo, según se ha descrito en el apartado 6.4 de este Plan General.

6.1. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET.

La actividad de prevención de riesgos laborales está incardinada en el Sistema de Acuartelamiento (SACU), cuyo planeamiento y control es responsabilidad del EMEDIVLOG con su Sección de Acuartelamiento e Infraestructura. Asesorará además al GE JEME, como elemento de apoyo a la decisión.

Por delegación del JEME, el TG IGE asume la dirección del Subsistema de Acuartelamiento (SUSAC). La Inspección General del Ejército (IGE) es el órgano del Apoyo a la Fuerza responsable, en el ámbito del ET y en el marco del SACU-SUSAC, de la dirección, gestión, administración y control de la prevención de riesgos laborales en los aspectos contemplados en la Directiva 02/11 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET. Para ello cuenta con la Dirección de Acuartelamiento (DIACU), con su Sección de PRL, como órgano responsable de la gestión, administración y control del Servicio.

Para dar cumplimiento a lo establecido en los arts. 21 y 22 del RD. 1755/2007 y a la ORDEN DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa, a la Directiva 02/11, de Prevención de Riesgos Laborales en el ET, así como a los aspectos relacionados con prevención de riesgos laborales establecidos en la IOFET, se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra siguiendo el modelo de servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de ciertas actividades por un servicio de prevención ajeno, que tendrá las funciones y cometidos especificados en las mismas y con la siguiente organización (ANEXO I):

- Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra (SCPRLET)
- Negociados de Prevención de Riesgos Laborales (NGPRL)
- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (SVPRL)

Esta estructura estará constituida por personal cualificado en los niveles superior (TS), intermedio (TI) y básico (TB); siendo los primeros los únicos que tendrán exigencia de vacantes con los cursos contemplados en las diferentes especialidades y dedicación exclusiva en el Servicio, figurando expresamente en las plantillas correspondientes.

6.2.-SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL EJÉRCITO DE TIERRA (SCPRLET).

Se encuentra encuadrada en la Jefatura de la Dirección de Acuartelamiento (JDIRAC) de la IGE, dependiendo funcionalmente de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa.

Compuesta por:

- Un (1) Coronel Jefe de la SCPRLET
- Cuatro (4) Tcol/Cte Técnicos Superiores (TS) titulados en, al menos, dos de las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, con dedicación exclusiva para el Servicio de Prevención. El TS con la especialidad de Medicina del Trabajo, deberá tener competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En la actualidad se ejerce su desarrollo, mediante un servicio de prevención ajeno, para personal civil, estando en estudio la implantación de esta especialidad en el ET.
- Personal administrativo necesario y adecuado para ello.

6.2.1. Organización Interna.

Para el desarrollo de sus cometidos, la SCPRLET se organiza en los siguientes negociados:

- Seguridad en el Trabajo.

- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

Cuenta, además, con una oficina encargada de la administración y registro.

6.3.-NEGOCIADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (NGPRL).

Encontrados en las Jefaturas de las respectivas SUIGE,s. Dependen funcionalmente de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del ET de la DIACU.

Compuestos por:

- Dos (2) Tcol/Cte, Técnicos Superiores (TS) titulados en, al menos, dos de las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, debiendo quedar cubiertas entre ellos el total de las especialidades y con dedicación exclusiva para el Servicio de Prevención.
- Personal administrativo necesario y adecuado para ello.

6.4.-SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (SVPRL).

Son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a las Jefaturas de las UCO,s, efectivos militares, trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Encuadrados en las Jefaturas de las respectivas SUIGE,s, de las que dependen orgánicamente, se encontrarán ubicados en las BAE,s./UCO,s. que se reflejan en el ANEXO II.

Estarán compuestos por:

- Un (1) Jefe del Servicio, Técnico Superior (TS) titulado en, al menos, dos de las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, con dedicación exclusiva para el Servicio de prevención.
- Técnicos Intermedios a nivel Regimiento/Agrupación y Básicos a nivel

BON/Grupo/Cía. independiente, con dependencia funcional del Técnico Superior al que esté adscrita su Unidad; así como personal auxiliar que el Jefe de BAE/UCO estime necesario.

– Las funciones de dicho servicio de prevención podrán ser desarrolladas indistintamente por personal militar, funcionario, laboral o estatutario, atendiendo al R.D. 640/2011, que modifica el art. 2º del R.D. 1755/2007.

6.5. ELEMENTOS DE APOYO EN BAE/UCO.

Al objeto de asegurar la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las BAE,s y auxiliar al Jefe de la misma en estos aspectos, en las BAE,s /UCO,s existirá la siguiente organización dependiente funcionalmente del Jefe de Servicio de PRL asignado a su zona geográfica:

a. En todas las BAE,s que dispongan de USBA,s. y/o USAC,s. contarán con una Oficina de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) compuesta por:

- Jefe de Oficina de PRL de BAE: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe de la USBA,s/USAC,s. de los de su propia Unidad), apoyado por un (1) Suboficial de la propia USBA/USAC.
- Jefe de Oficina de PRL de UCO: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO).

b. En aquellas UCO,s. ubicadas en BAE,s. que no dispongan de USBA ó USAC, contarán con un Equipo de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por:

- Jefe de Equipo PRL de BAE: Un (1) Oficial (a designar por el Jefe del Acuartelamiento de los de su propia Unidad).
- Jefe de Equipo de PRL de UCO: Un (1) Suboficial por UCO independiente (a designar por el Jefe de la UCO).

Se procurará que este personal corresponda con Técnicos Intermedios y Básicos, en cualquier caso, tendrá dependencia funcional del Jefe de Servicio

PRL al que esté adscrita su Unidad y no tendrá dedicación exclusiva para cometidos de prevención.

Del mismo modo el Técnico Superior, Jefe del Servicio de PRL, dispondrá en todas las BAE,s de su responsabilidad, de los apoyos necesarios para desarrollar los cometidos propios de su función y siempre que la instalación tenga una entidad superior a 250 pax, dispondrá de una oficina de trabajo (puesto secundario) en la misma.

6.6. RECURSOS TÉCNICOS Y MATERIALES.

En el desempeño de sus funciones los Servicios de Prevención dispondrán de los medios informáticos, audiovisuales y el equipo técnico mínimo necesario, de acuerdo con la normativa, para el funcionamiento de los Servicios de Prevención. Cuando un Servicio de Prevención no disponga del equipo técnico necesario, lo solicitará del Negociado de Prevención del que dependa, el que a su vez, en caso de no disponer del mismo, lo requerirá a la SCPRLET.

Las necesidades de las BAE,s/UCO,s en cuanto a reparaciones, adquisición de material y EPI,s, puesta en conformidad, etc., derivadas de la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales deberán ser cubiertas por cada BAE/UCO con cargo a los Planes Generales correspondientes y a los créditos presupuestarios que tengan asignados.

6.7. COMETIDOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ET.

El modelo de organización que se desarrolla da cumplimiento al artículo 30 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y se ha establecido teniendo en cuenta los requerimientos del Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero y artículo 21. Servicio de Prevención y artículo 22. Estructura de los Servicios de Prevención del R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

6.7.1. Sección de prevención de riesgos laborales del ET.

La SCPRLET tendrá como cometidos:

- Establecer la planificación de la prevención de riesgos laborales en el ET, aplicando los criterios y directrices que dicte la Unidad de Coordinación.
- Organizar, coordinar, inspeccionar y controlar las actividades realizadas por la estructura de PRL del ET.
- Redactar las normas de funcionamiento y definir los objetivos anuales que deben alcanzar los distintos órganos de la estructura de PRL del ET.
- Asesorar y proponer las prioridades para la adopción de medidas preventivas en el ámbito de sus competencias.
- Control de las evaluaciones de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto civil como militar, del Ejército de Tierra.
- Elaborar y actualizar la I.T. “Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Ejército de Tierra”.
- Prestar apoyo técnico, en caso de ser necesario, a los Negociados y Servicios de Prevención.
- Planificar, coordinar y gestionar las actividades dirigidas a la formación e información del personal perteneciente al Ejército de Tierra.
- Impartir charlas de sensibilización en prevención de riesgos laborales para personal civil y militar.
- Participación en grupos de trabajo con otras secciones de los ejércitos y de UCO,s ajenas.
- Elaboración de la memoria anual de la SCPRLET.

6.7.2. Negociados de prevención de riesgos laborales.

Dentro del área de responsabilidad geográfica de las respectivas SUIGE,s, cada Negociado tendrá, al menos, los siguientes cometidos:

- Asesorar en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aplicar los planes y programas de actuación preventiva elaborados y coordinados por la SCPRLET.
- Establecer las prioridades en la adopción de medidas preventivas en el ámbito de actuación de su zona de responsabilidad.
- Colaborar en las actividades dirigidas a la formación e información del personal.
- Seguimiento y vigilancia de las medidas preventivas adoptadas.
- Diseño de medidas de actuación ante riesgos y situaciones evaluadas y analizadas.
- Seguimiento de la evaluación y planificación de riesgos.
- Aprobar e inspeccionar los Planes Ordinarios de Prevención de Riesgos Laborales de las BAE,s./UCO,s. que se determinen en el Plan General de PRLET.
- Recibir tanto las evaluaciones, como la planificación de la acción preventiva de las Unidades, efectuadas por los SVPRL y devolverlas, tras su supervisión, al Jefe del SVPRL correspondiente.
- Impartición de charlas de sensibilización en prevención de riesgos laborales para personal civil y militar.
- Coordinar la actuación de los SVPRL, asignando áreas geográficas a los Técnicos destinados en su zona de responsabilidad.
- Asesorar y proponer a sus Servicios de Prevención, las prioridades para la adopción de medidas preventivas en el ámbito de sus competencias.
- Apoyo técnico a los Servicios de Prevención en caso de ser necesario.

6.7.3. Servicios de prevención de riesgos laborales.

6.7.3.1. Cometidos generales.

Serán cometidos de los Servicios de Prevención, en función de las competencias que correspondan a cada miembro del mismo (Cap. VI del RD 39/1997), el asesoramiento y apoyo técnico a las BAE,s./UCO,s. de su área de responsabilidad en todo lo concerniente a:

- Asesorar y colaborar en la elaboración de los Planes Ordinarios de Prevención de Riesgos Laborales de actividades comunes de las BAE,s./UCO,s. de su responsabilidad.
- Diseñar, aplicar y coordinar las actividades y programas de la acción preventiva.
- Realizar la evaluación de los riesgos y su revisión, cuando proceda, en las actividades que constituyen las funciones del personal militar y civil. Una vez realizada la evaluación por los SVPRL, se deberá hacer la planificación de la actividad preventiva por los mismos, proponiendo las acciones requeridas para la eliminación, reducción o control del riesgo, la prioridad de la acción y la urgencia de la medida en función de dicha prioridad.
- Proponer prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.
- Informar y formar al personal, en materia de riesgos laborales.
- Proporcionar al Jefe de BAE/UCO el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en lo referente a la prestación de los primeros auxilios y colaborar en el diseño de los planes de emergencia.
- Proporcionar al Jefe de BAE/UCO el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes en lo referente a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Elaborar la memoria anual y la programación anual de sus actividades.
- Impartir charlas de sensibilización en prevención de riesgos laborales

para personal civil y militar.

- Impartir los cursos de Técnico Básico para el personal con cometidos de PRL, incluidos Delegados de Prevención, bajo la coordinación de los NGPRL de las SUIGE,s.
- Asesorar, en su caso, a los Comités de Seguridad y Salud.

6.7.3.2. Cometidos específicos.

6.7.3.2.1. Seguridad en el trabajo:

- Análisis de condiciones y situaciones de seguridad en el trabajo derivadas del recinto, instalaciones generales, procesos de trabajo, maquinaria, equipo y productos utilizados.
- Evaluación de riesgos de accidentes: determinación y valoración
- Diseño de actuaciones y medidas ante los riesgos y situaciones evaluadas y analizadas.
- Seguimiento de la evolución de riesgos, idoneidad y eficacia de las actuaciones diseñadas.
- Investigación de accidentes. En el caso de que ocurra un accidente/incidente, a requerimiento del Jefe de BAE/UCO, el SVPRL deberá iniciar la investigación y obtener la información necesaria para que, en base a la misma, se pueda conocer qué ha ocurrido, de qué forma ha ocurrido o puede ocurrir y qué consecuencias se pueden derivar, enviándose copias a los mismos organismos que el Plan ordinario. En definitiva la investigación de accidentes permite:
 - Recogida de información
 - Detección de las causas.
 - Implantar medidas correctoras.
 - Análisis y estadísticas de siniestralidad.
- Emisión de informes sobre:
 - Situaciones específicas de seguridad
 - Riesgos específicos de accidente

- Requisitos mínimos exigibles en caso de adquisición de maquinaria
 - Asesoramiento para la adquisición de E.P.I.S
 - Requisitos de seguridad en ejecución de obras
 - Requisitos de seguridad aplicables a las órdenes y procesos de trabajo
- Análisis de necesidades formativas, propuesta y colaboración en el diseño de los contenidos de los cursos y jornadas a impartir.
 - Diseño y aplicación de la señalización en los centros de trabajo.
 - Colaboración con los departamentos competentes para la elaboración de normativa interna. Creación de manuales de seguridad a incluir en los manuales de trabajo y operación.
 - Difusión de información a todos los niveles.
 - Colaboración con otras especialidades del Servicio de Prevención.

6.7.3.2.2. Higiene Industrial:

- Evaluación de riesgos para la salud derivados del uso de agentes potencialmente contaminantes.

Están específicamente incluidos en la especialidad de Higiene Industrial:

- Agentes químicos: metales, sílice, amianto, compuestos orgánicos y otros compuestos inorgánicos.
- Agentes físicos: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones o ionizantes e iluminación.
- Agentes biológicos.
- Radiaciones ionizantes (sólo actividades informativas, por cuanto la actuación en éste área está reservada a instituciones específicamente autorizadas).
- Análisis de muestras ambientales para la determinación de agentes químicos.
- Contaminantes químicos en estado gaseoso, sólido o líquido.
- Contaminantes físicos: ruido, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes (sólo actividades informativas, por cuanto la actuación en esta área está reservada a instituciones específicamente autorizadas).

- Temperatura (estrés térmico).
 - Evaluación de las condiciones higiénico-ambientales en el lugar de trabajo:
- Iluminación
- Temperatura
- Ventilación
- Ruido
 - Diseño de actuaciones y medidas ante los riesgos y situaciones evaluadas.
 - Seguimiento de la evolución de riesgos y condiciones higiénico/ambientales, idoneidad y eficacia de las actuaciones diseñadas.
 - Investigación de enfermedades profesionales.
 - Análisis y estadísticas de siniestralidad.
 - Emisión de informes sobre:
 - Condiciones específicas higiénico-ambientales.
 - Riesgos específicos de enfermedad profesional.
 - Requisitos mínimos exigibles en caso de adquisición o construcción de equipos o áreas de trabajo donde se generen contaminantes industriales.
 - Asesoramiento para la adquisición de E.P.I.S
 - Asesoramiento sobre la adquisición de productos químicos sujetos a normativas específicas.
 - Transporte de mercancías peligrosas por carretera.
 - Eliminación de residuos.
 - Análisis de necesidades formativas, propuesta y colaboración en el diseño de los contenidos de los cursos y jornadas a impartir.
 - Diseño y aplicación de la señalización en los centros de trabajo.
 - Colaboración con los departamentos competentes para la elaboración de normativa interna. Creación de manuales de Higiene Industrial a incluir en los manuales de trabajo y operación.

- Difusión de información a todos los niveles.
- Colaboración con otras especialidades del Servicio de Prevención.

6.7.3.2.3. Ergonomía – Psicología aplicada:

- Asesoramiento y apoyo a la Jefatura de la BAE/UCO necesarios para:
 - El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva
 - La evaluación de riesgos.
 - La determinación de las prioridades en relación a las medidas de prevención.
 - La información y formación de los trabajadores

Están específicamente incluidas en esta especialidad, los aspectos preventivos relacionados con:

- Condiciones ambientales en ergonomía.
- Carga física.
- Carga mental.
- Diseño de tareas o puestos de trabajo.
- Trabajo repetitivo.
- Organización del trabajo.

6.7.3.2.4. Vigilancia de la Salud:

- Diagnóstico de las enfermedades profesionales.
- Investigación de las causas de enfermedad profesional.
- Investigación de las causas de accidentes de trabajo.
- Notificación de accidentes de trabajo.
- Información y formación del personal en relación a Medicina del Trabajo.
- Formación para la práctica de primeros auxilios.
- Divulgación de los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

- Asesoramiento acerca de la distribución del personal según las conclusiones derivadas de los análisis de puestos de trabajo y de la aptitud de ese personal para el puesto de trabajo.
- Estudio ergonómico de los puestos de trabajo en colaboración con los Técnicos de Seguridad e Higiene.
- Planificación, seguimiento y control de los reconocimientos médicos realizados.

6.7.3.3. Distribución geográfica de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Acorde a los criterios organizativos establecidos por la Directiva 02/2011 y los fijados por la IGE, para que los servicios queden bajo su dependencia orgánica, y con el fin de optimizar los TS existentes en la actualidad, se ha realizado una distribución por SUIGE,s. de cincuenta y tres (53) SVPRL. No obstante, según se incorporen a la estructura más TS y las dotaciones presupuestarias lo permitan, los servicios se irán incrementando, hasta alcanzar la situación ideal de que cada uno atienda BAE,s/UCO,s de unos 500 efectivos, en esa fase serían un total de setenta

(70) SVPRL. Este número podrá variar dependiendo de la incorporación de Técnicos Superiores civiles. La distribución geográfica de los Servicios se relaciona en el Anexo II.

6.7.3.4. Área de responsabilidad geográfica de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. (ANEXO III).

Conforme a un criterio de localización y proximidad geográfica se asignará cada UCO del ET a un SVPRL, realizando éstos, con respecto a las UCO,s. apoyadas, las mismas funciones y cometidos contemplados en los anteriores apartados de este Plan General, de manera que queden cubiertas las actividades preventivas de todas las UCO,s. del ET. Así cada Técnico, independientemente del lugar donde esté destinado, tendrá asignada una zona geográfica en la que se encontrarán diversas BAE,s/UCO,s a las que atenderá.

Hasta tanto se complete la totalidad de la estructura, los SVPRL que estén implantados deberán proporcionar asesoramiento y apoyo técnico a las BAE,s./UCO,s. que no cuenten con los mismos. Todo ello controlado y coordinado por el NGPRL correspondiente, de tal manera que quede garantizada la actividad preventiva en todas las UCO,s de su área de responsabilidad.

En el supuesto de que existan UCO,s/BAE,s de pequeña entidad alejadas de un SVPRL y necesite un apoyo técnico, en aras de la austeridad y economía de medios, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del ET para solicitar, si procede, de la Unidad de Coordinación del Ministerio de Defensa la asignación de esa UCO/BAE a un Servicio de Prevención de otro Ejército ó de UCOS ajenas, con el fin de que no quede alguna Unidad sin Servicio de Prevención.

Cuando fuera necesario realizar actividades preventivas fuera de su demarcación geográfica (visitas para evaluación de riesgos, estudios de situación, investigación de accidentes, etc.), el SVPRL solicitará la correspondiente autorización de comisión de servicio indemnizable al NGPRL y este a la SCPRLET, quien resolverá o según la disponibilidad de créditos.

6.7.3.5. Dependencia y actividades.

Los Técnicos Superiores, Jefes de los Servicios de Prevención, dependerán orgánicamente de las SUIGE,s, donde estén destinados, y funcionalmente de los NGPRL de las Subinspecciones, en el caso de estar destinados en UCO,s ajenas a la estructura de la IGE. Los Técnicos Intermedios y Básicos que constituyen los SVPRL,s, dependen orgánicamente de los Jefes de las BAE,s/UCOs donde están ubicados y funcionalmente del Técnico Superior Jefe del SVPRL al que la BAE/UCO esté adscrita para todas las actividades y tareas relacionadas con la prevención de riesgos.

Las relaciones entre SVPRL y BAE,s/UCO,s a las que asesoran serán funcionales, y aplicando las relaciones de dependencia funcional del Subsistema de Servicios de Acuartelamiento (SUSAC).

Las evaluaciones y planificación de la actividad preventiva realizadas por los Servicios de Prevención, serán remitidos a los Negociados de PRL, para su

supervisión/control y posterior remisión a los Servicios PRL correspondientes, asegurando así la calidad técnica, sujeción a norma legal y control de actividades.

Los SVPRL las presentarán al Jefe de la BAE y a los de las UCO,s correspondientes.

Todas las actividades preventivas a desarrollar por los Servicios de Prevención, deberán figurar en el Programa Funcional de PRL del ET. Aquellas no previstas y que por lo tanto no figuren en su programación inicial y anual deberán ser comunicadas y aprobadas por la SCPRLET a través de los NGPRL correspondientes.

Además de las UCO,s asignadas a los Servicios de Prevención, como parte integrante del servicio de prevención propio de Ministerio de Defensa, en caso de necesidad de apoyo técnico, se les podrá asignar otras UCO,s que carezcan de servicio de prevención y justifiquen las necesidades de la actividad preventiva. Todo ello, previa petición de las jefaturas de las BAE/UCO,s, a través de los Negociados de PRL al que pertenezcan los servicios de prevención, con la autorización de la SCPRLET y conocimiento de la correspondiente jefatura donde esté ubicado.

7.- DERECHOS Y OBLIGACIONES

7.1. DERECHOS GENERALES

7.1.1.- Personal militar

El personal incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto **1755/2007, de 28 de diciembre de PRL del personal militar de las FAS**, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el correlativo deber del Ministerio de Defensa de actuar conforme a los principios recogidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la forma dispuesta en este Real Decreto.

Tal derecho comprende:

- a. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación o, en su caso, disminución de los riesgos.

- b. Proporcionar la información necesaria en materia preventiva.
- c. Establecer canales de participación para la formulación de propuestas en materia preventiva.
- d. La obligatoriedad de proporcionar la formación necesaria en materia de riesgos laborales.
- e. La vigilancia de su salud en relación a los riesgos a los que pudieran estar expuestos.

7.1.2. Personal civil

El personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en un establecimiento dependiente de la Administración militar tiene los derechos que indica la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud y RD 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares, resumidos en:

- Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art.14.1 de la Ley 31/1995).
- Derecho a que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaiga sobre los trabajadores (Art. 14.5 de la Ley 31/1995).
- Derecho a no ser destinado a una zona de riesgo grave y específico sin haber sido informado adecuadamente (Art. 2.a. del R.D. 1932/1998, adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 al ámbito de los centros y establecimientos militares).
- Derecho a ser informado de forma directa e individualizada de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención de dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia existentes (Art. 18.1 de la Ley 31/1995).
- Derecho a ser consultados y a participar en las cuestiones que afectan a las condiciones de seguridad y salud (Art. 3 del R.D. 1932/1998).
- Derecho a recibir formación en materia preventiva (Art. 19, de la Ley

31/1995).

- El personal civil tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, poniéndolo en conocimiento inmediato de su superior jerárquico (Art 2, Apartado 2º del R.D. 1932/1998).
- Derecho a la vigilancia periódica del estado de salud, con respeto a la libertad, intimidad y dignidad de los trabajadores (Art. 22 de la Ley 31/1995).
- Derecho a la protección específica de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (Art. 25 de la Ley 31/1995).
- Protección de la maternidad. Derecho a que se adapten las condiciones o el tiempo de trabajo a las necesidades de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente (Art. 26 de la Ley 31/1995).
- Protección a los menores (Art. 27 de la Ley 31/1995).
- Protección de los trabajadores con contratos temporales o de los contratos por empresas de trabajo temporal (Art. 28 de la Ley 31/1995).

7.2.- OBLIGACIONES GENERALES.

Conforme al principio de integración de la actividad preventiva, todo el personal que tenga trabajadores a su cargo que prestan sus servicios en la BAE, es responsable de la seguridad y la salud de los mismos, por lo que debe conocer y hacer cumplir todas las reglas de prevención que afecten al trabajo que realicen.

En relación con la prevención de riesgos laborales, el Ministerio de Defensa asumirá las obligaciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asigna al empresario.

Sin perjuicio de otras obligaciones que se indican en el R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre de PRL de las FAS, los órganos administrativos comprendidos en su ámbito de aplicación adoptarán las medidas necesarias para garantizar, en la medida en que sea razonablemente viable, la seguridad y salud del personal al utilizar medios y equipos.

Los Jefes de BAE/UCO deberán proporcionar a su personal los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus cometidos y velar por el uso efectivo de éstos cuando, por la naturaleza de las misiones desempeñadas, sean necesarios.

También deberán adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal, para lo cual se les asignarán los medios necesarios para poner en práctica estas medidas.

En supuestos de riesgo grave e inminente, siempre que sea posible, el personal afectado deberá estar informado de su existencia y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de prevención.

En todo caso, en el desarrollo ordinario de cualquier actividad, se proporcionará la adecuada información y formación en materia preventiva así como la debida vigilancia de la salud, en relación a los riesgos del puesto de trabajo.

7.2.1. Personal militar

El personal incluido en el ámbito de aplicación del R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre de PRL de las FAS, tiene obligación de velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el desempeño de sus funciones y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, de conformidad con la formación y las instrucciones recibidas. Será obligación:

- a. El uso adecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, de las máquinas, aparatos, herramientas, instrumentos, sustancias peligrosas, equipos y, en general, cualesquiera otros medios que emplee para la realización de su labor profesional.
- b. La utilización inexcusable y adecuada de cuantos medios y equipos de protección individual o colectiva le sean facilitados, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen donde su actividad tenga lugar.
- c. Informar, por cualquiera de los métodos contemplados en el artículo 8

acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud.

d. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por los mandos competentes para proteger la seguridad y la salud, y prestar su cooperación.

El incumplimiento por el personal militar de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales a que se refieren los apartados anteriores, tendrá consideración de falta disciplinaria de la Ley Orgánica 8/1998, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, y será sancionada conforme a lo establecido en su articulado.

7.2.2. Personal civil

Corresponde a cada trabajador cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y que se indican a continuación:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia salud en el trabajo y por la de aquellos compañeros a los que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a

su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir las medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
- Otras funciones que la Dirección crea conveniente, de acuerdo al sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas (artículo 29.3 de la LPRL).

Todo el personal tiene derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

8. PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

8.1. PERSONAL MILITAR

El personal militar, incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1755/2007, podrá efectuar las propuestas de actividades preventivas que estime oportunas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo (Art. 8 del citado RD). Tales propuestas se realizarán, de forma individual y conducto reglamentario, dirigiéndose a:

- a. La Jefatura de la UCO.
- b. Directamente al Órgano de Prevención de la UCO.
- c. Por cualquier otro canal de participación que se habilite en la UCO.

8.2. PERSONAL CIVIL.

El personal civil ejercerá, a través de sus representantes, las competencias que las normas establecen en materia de información, consulta y negociación y vigilancia y control.

El Jefe de la BAE/UCO, con la debida antelación y a través de los órganos previstos en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares, modificado por RD 67/2010, deberá consultar al personal civil respecto a las decisiones que afecten a:

- La planificación y la organización del trabajo en el establecimiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivados de la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo, sin que, en ningún caso, se pueda paralizar, retrasar o entorpecer la ejecución de aquellas decisiones que se adopten en función de los intereses o seguridad de la Defensa.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el establecimiento, incluida la designación del personal encargado de dichas actividades, o el recurso a

un servicio de prevención externo.

- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1 de la Ley 31/1995.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal.

8.3.-DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención son los representantes del personal civil con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, según el artículo 4 del R.D. 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares. El ámbito para el ejercicio de la función de representación en materia preventiva será el conjunto de personal funcionario civil, laboral y estatutario destinado en el establecimiento en el que han sido designados.

Los Delegados de Prevención, serán designados, según lo dispuesto en la Disposición Final Primera, apartado cuarto del RD 67/2010, por y entre los representantes del personal en proporción a los efectivos del personal laboral, estatutario y de personal funcionario civil destinado en cada establecimiento. Las Juntas de Personal designarán los de personal funcionario civil; los Comités Provinciales o Delegados de Personal, en su caso, los correspondientes al personal laboral; y el órgano de representación unitaria, los referidos al personal estatutario.

El número de Delegados de Prevención de cada UCO se determinará conforme a lo indicado en el apartado tercero de la misma Disposición.

En el artículo 5 del R.D. 1932/1998, de 11 de septiembre, se fijan sus competencias y facultades:

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
 - a) *Colaborar con las Jefaturas de los establecimientos en la mejora de la acción preventiva.*

- b) Promover y fomentar la cooperación del personal civil en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) Ser consultados por los Jefes de los establecimientos, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a las que se refiere el artículo 3.*
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

En los establecimientos que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 7 de este Real Decreto, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél, serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- e) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a la Inspección de Trabajo en el Ministerio de Defensa en las visitas y verificaciones que se realicen en los establecimientos para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.*
- f) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.*
- g) Ser informados por el Jefe de la UCO sobre los daños producidos en la salud del personal civil, con ocasión o como consecuencia del trabajo prestado, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, teniendo derecho a presentarse, previo cumplimiento del trámite de autorización, en el*

lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

h) Recibir del Jefe de la UCO las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención en el establecimiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud del personal civil, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de colaboración con el órgano encargado de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Ministerio de Defensa.

i) Realizar visitas a los lugares de trabajo dando cuenta de las mismas al Jefe de la UCO, para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo; si se tratara de zonas que tengan algún tipo de limitación en el acceso, la visita pretendida se coordinará con el responsable de seguridad de cada centro.

j) Recabar del Jefe de la UCO la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal civil, pudiendo, a tal fin, efectuar propuestas al Jefe de la UCO, así como al Comité de Seguridad y Salud, para su discusión en el mismo.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención, a tenor de lo dispuesto en el párrafo c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Jefatura de la UCO podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del Jefe de la UCO a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención, a tenor de lo dispuesto en el párrafo f) del apartado 2 de este artículo, deberá ser motivada.

El mecanismo de acceso a la información en materia de prevención, por los Delegados de Prevención, que obra bien en poder de los Servicios de Prevención o en la Jefatura de la UCO, y que sea necesaria para el ejercicio

de sus funciones como Delegados de Prevención, será el que se indica en el Procedimiento de acceso a la información por los Delegados de Prevención.

8.3. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ministerio de Defensa en materia de prevención de riesgos, según el artículo 7 del 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud vienen recogidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité se creará en el centro, según el citado artículo, siempre que, al menos, cuente con 50 o más trabajadores civiles y estará formado, de una parte, por los Delegados de prevención, y de la otra, por el Jefe de la UCO y/o sus representantes (representantes del Ministerio de Defensa, designados por la Dirección General de Personal, a propuesta del Jefe de la UCO), en igual número al de Delegados de Prevención. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud vienen recogidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 8 del RD. 1932/1998.

El Comité será presidido por el Jefe de la BAE/UCO, o persona en la que delegue. La presidencia es una competencia del Jefe de la BAE/UCO y solo éste la puede delegar, por tanto no es susceptible de elección por parte del comité.

Se podrá crear un Comité Intercentros, en virtud de pacto alcanzado con la representación legal del personal civil, con las funciones que, en materia preventiva, el acuerdo le atribuya.

Dentro de sus actividades y competencias, el Comité de cada establecimiento participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención del mismo. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica, y con las salvedades

recogidas en el artículo 3 del RD. 1932/1998; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a los Jefes de las UCOS la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los establecimientos realizando las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal civil, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer e informar la memoria y la programación anual de los servicios de prevención.

Respecto de la colaboración entre establecimientos y empresas ajenas al Ministerio de Defensa en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités u otras medidas de actuación coordinada (RD 1932/1998).

El Servicio de Prevención no formará parte de este Comité aunque, a petición del mismo, los Técnicos de Prevención podrán participar en sus reuniones, con voz pero sin voto. En las mismas condiciones de participación, podrá intervenir personal del establecimiento que cuente con

una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por su normativa de funcionamiento y se reunirá, como mínimo, trimestralmente o cuando, existiendo causa grave y urgente, lo solicite alguna de las partes del mismo. Para la constitución del Comité de Seguridad y Salud, cuando el Centro tiene 50 o más trabajadores civiles, se seguirá el Procedimiento para la constitución de los Comités de Seguridad y Salud en los centros o establecimientos del Ministerio de Defensa. La no obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud no exime de la obligación de consulta y participación.

(...)

9.- EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

(...)

9.7. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

Cuando en una misma BAE desarrollen actividades trabajadores de otra u otras Administraciones Públicas o de otra u otras empresas o autónomos, se deberán adoptar las medidas y establecer los medios de coordinación que procedan, según establece el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Para ello se seguirá el Procedimiento para la coordinación de actividades empresariales. La Jefatura o dirección de la BAE debe controlar la aplicación de estas normas y disposiciones, sin que tal posibilidad exonere al Contratista de la responsabilidad que le incumbe sobre la adopción de las mismas.

La Jefatura de la BAE y empresas a que se refiere el párrafo anterior deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el mismo, en particular aquellos que

puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia. La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

El Jefe de BAE deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios de la BAE que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

La documentación que debe aportar el Jefe de BAE a estas empresas y a trabajadores autónomos, posterior a la licitación, será la siguiente:

- Evaluación de riesgos del lugar de trabajo del Centro, es decir, los riesgos existentes en el centro de trabajo que afecten al subcontratista o trabajadores autónomos, así como sobre las posibles interferencias entre actividades.
- Las medidas de protección y prevención correspondientes que han de adoptarse.
- Riesgos propios de actividades desarrolladas en el lugar de trabajo del Centro que puedan afectar a los trabajadores de empresas externas.
- Medidas de Emergencia existentes en el lugar de trabajo del Centro.
- Como documentación adjunta:
 - Lugar donde se ubican botiquines de Primeros auxilios.
 - Relación de colaboradores (Trabajadores designados, Delegados de Prevención y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).
 - Representante de la BAE: Persona designada por el Jefe de BAE, para

supervisar la ejecución de los trabajos y vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, con el asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asignado.

Los empresarios que desarrollen actividades en una BAE tendrán en cuenta la información recibida del Jefe de la misma en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.

Las instrucciones dadas por el Jefe de la BAE deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes, y éstos deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del Jefe de la BAE en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995. Las referidas medidas e instrucciones serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el Jefe de BAE y ellos.

El Jefe del órgano que contrate (Jefe de la BAE, DIAE, DISA, etc.) deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en una BAE. La documentación que aportará al órgano contratante la empresa o trabajador autónomo contratados, será la siguiente:

- Modalidad de Organización preventiva de la empresa, especificando el nombre del Servicio de Prevención si lo tiene contratado.
- Copia de la evaluación de riesgos correspondiente a la realización de los servicios contratados.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Copia de la investigación y control de accidentes, con o sin baja, que afecte a su personal. Notificándolo en el menor tiempo posible al Centro, mediante copia de la misma.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores. Copia del certificado de Aptitud del trabajador.
- Copia de la relación de los equipos de trabajo a utilizar por los trabajadores junto con la correspondiente certificación para aquellos que la

requieran. Formación e información recibida sobre dichos equipos en relación con la utilización segura de los equipos.

- Relación de equipos de protección individual precisos, facilitados a sus trabajadores para la realización del trabajo que tienen contratado. Análisis correspondiente respecto de los riesgos y puestos que precisen estas necesidades y la correspondiente certificación de entrega del material de protección personal a sus trabajadores.
- Trabajador/es designado/s por el contratista para encargarse de la Prevención durante la vigencia de la contrata. Copia de la relación de estos trabajadores designados.
- Certificados de que sus trabajadores poseen la formación específica necesaria en materia de prevención. Formación e información recibida por cada uno de los trabajadores sobre las características del trabajo a realizar, los riesgos y las medidas necesarias para evitarlos.
- Relación de normas de seguridad, tanto generales como particulares propias de la actividad a desarrollar entregadas a cada trabajador.
- Copia de los controles periódicos realizados antes, durante y después de los trabajos, inspecciones para comprobar la existencia de condiciones inseguras, estado general de equipos y medios, así como la ejecución de los trabajos de acuerdo a los procedimientos y normas de seguridad establecidas.
- Copia de las valoraciones necesarias para determinar posibles riesgos debido a la exposición de sus trabajadores frente a riesgos químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo para determinar posibles riesgos debido a la exposición de sus trabajadores a este tipo de contaminación, cuando la misma se derive de los trabajos u operaciones contratadas.
- Si fuese necesario, en razón a su puesto de trabajo o actividad y respecto de aquellos trabajadores sensibles a determinados riesgos, el contratista, subcontratista o trabajador autónomo lo pondrá en conocimiento, antes de iniciarse cualquier actividad, del órgano de contratación y éste lo trasladará al Servicio de Prevención asignado, para adoptar las medidas preventivas necesarias.

- Personal técnico de seguridad designado por el contratista que asuma las obligaciones correspondientes en cada centro de trabajo con función específica de velar por el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Para los trabajos que por sus características de volumen o naturaleza estén incluidos en el alcance del RD. 1627/1997, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, se seguirá lo indicado en el mismo, lo señalado en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, complementándolos con el Procedimiento aquí establecido en aquellos aspectos no contemplados en ellos, debido a su legislación específica propia.

El contratista está obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo.

Copia

de la documentación solicitada a la empresa contratada o trabajador autónomo, será enviada al Servicio de Prevención asignado.

Para llevar a cabo un seguimiento adecuado del cumplimiento por estas empresas contratistas o autónomos de la prevención de riesgos laborales en los trabajadores que presten servicios en las BAE,s, independientemente de la naturaleza de los servicios que se presten, el Jefe del organismo contratante, controlará la aplicación de estas normas y disposiciones. Sin que se exonere al Contratista de la responsabilidad que le incumbe sobre la adopción de las mismas, el expresado Jefe:

- Reflejará en el Pliego de Prescripciones Técnicas o Administrativas Particulares la exigencia de aportar esta documentación por parte de la empresa adjudicataria. Incluyéndose en el contrato una cláusula de obligación mutua de cumplimiento de la legislación y las normas internas sobre prevención de riesgos, posible rescisión por incumplimiento grave o repetido y obligación de información a subcontrataciones, entre otros. El Protocolo de coordinación de actividades empresariales debe ser uno de los documentos contractuales establecidos en el "Pliego de condiciones Generales para los Contratos de Servicios", por lo cual dicho procedimiento formará parte de la

documentación contractual de obligado cumplimiento por el Contratista.

- Solicitará a las empresas contratadas, antes de iniciarse los trabajos contratados, la documentación anteriormente señalada; así como hará entrega de la información e instrucciones que corresponde a la BAE, en materia de coordinación empresarial.
- Enviará copia de la documentación solicitada a la empresa contratada o trabajador autónomo, al Servicio de Prevención.

El Jefe de la BAE, designará un representante del mismo, que puede coincidir con el responsable de seguimiento de contrato designado en éste por el órgano de contratación, para supervisar la ejecución de los trabajos y vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, con el asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que le corresponda. Especialmente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

La Jefatura de la BAE tiene que ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas, de obras y servicios

correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

9.8. COORDINACIÓN ENTRE SERVICIOS DE LA MISMA BAE/UCO.

El Servicio de Prevención propondrá procedimientos de coordinación en materia de prevención de riesgos con diferentes servicios, áreas, dependencias o entidades que realizan actividades en la BAE.

- Servicios de Mantenimiento, para eliminar o disminuir los riesgos derivados de las condiciones estructurales de los edificios, de las instalaciones y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Departamentos, Áreas, y sus respectivas Secciones, para promover la prevención de riesgos laborales en las tareas desarrolladas.
- Jefatura del órgano de contratación, para documentar lo especificado en materia de coordinación de actividades empresariales, tanto para empresas como para proveedores de equipos de trabajo, máquinas, instalaciones y mobiliario.
- Jefatura de Personal/ Servicio de Prevención, para la transmisión de la información referente a los temas que afecten o puedan afectar a las condiciones de trabajo del personal, como son las nuevas incorporaciones de personal y su ubicación, los cambios de puesto de trabajo o de funciones, los accidentes de trabajo ocurridos y las bajas por enfermedad profesional, controlar y archivar la documentación generada en prevención de riesgos laborales.
- Jefes de Área y Sección, para la transmisión de la información referente a accidentes o incidentes del personal laboral y funcionarios a su cargo.
- Coordinador Medio ambiental: desarrollar un sistema de gestión integrado que faciliten las sinergias Calidad-Prevención-Medio Ambiente.

9.9. RIESGO GRAVE E INMINENTE.

El Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares en su artículo 2.1 establece que cuando “el personal civil esté o pueda estar

expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Jefe del establecimiento estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, el personal civil pueda interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar inmediatamente su lugar de trabajo. En este supuesto, no podrá exigirse al personal civil que reanude su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción basada en función de los intereses o seguridad de la Defensa.
- c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.”

En los apartados 2 y 3 del mismo artículo se señala que “El personal civil tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, poniéndolo en conocimiento inmediato de su superior jerárquico.

El personal civil no podrá sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados 1, c) y 2 anteriores, a menos que hubiese obrado de mala fe o cometido negligencia grave.”

En supuestos de riesgo grave e inminente, siempre que sea posible, el personal afectado, civil y militar, deberá estar informado de su existencia y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de prevención. (Artículo 18.3 R.D. 1755/2007).

(...)

14. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

La Jefatura de BAE/UCO deberá analizar y registrar las incidencias ocurridas durante la realización de la actividad, achacables o no a fallos en el sistema de prevención de riesgos laborales, esto es:

- Incidentes.
- Accidentes.
- Enfermedades laborales.
- Recomendaciones o requerimientos efectuados por organismos oficiales.

En cualquier caso lo deberá de poner en conocimiento del Servicio de Prevención para la realización de la investigación al respecto desde el punto de vista preventivo.

Cuando a consecuencia de un accidente de trabajo se haya producido un daño para la salud del personal, se solicitará la realización de una investigación al respecto, a fin de detectar las causas del mismo. Asimismo será necesario investigar aquellos incidentes (suceso que no ha producido lesión pero que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber dado lugar a un accidente) que se consideren de especial interés para la prevención de posibles accidentes con lesión.

La comunicación interna de accidentes se realizará mediante el formulario de Notificación de Accidentes, Incidentes y Condiciones de trabajo Inseguras, comunicando el accidente al Servicio de Prevención de la BAE, para la investigación del mismo.

Esta investigación sistemática de los accidentes/incidentes proporcionará información sobre aspectos como:

- Identificación de nuevos riesgos.
- Identificación de las causas desencadenantes del accidente/incidente.
- Identificación de la secuencia en que se desarrollaron los acontecimientos.
- Identificación de los medios de prevención inadecuados o insuficientes.

El procedimiento será llevado a cabo por el Servicio de Prevención, con la participación de los Delegados de Prevención, en su caso, y los responsables de cada uno de los servicios y departamentos. En aquellos accidentes que presenten consecuencias graves o mortales se complementará la investigación, si es necesario, con la intervención de técnicos externos.

La investigación de accidentes/incidentes, se complementará con la información que proporciona periódicamente la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales, en la ficha de accidentes, a través de la cual se podrá conocer la situación relativa de los índices de siniestralidad, tanto respecto al resto del sector, como a la evolución de la BAE/UCO. De esta manera las medidas preventivas que se adopten irán orientadas adecuadamente sobre aquellos factores de riesgo que predominen en la BAE, garantizando una mayor eficacia en la intervención preventiva.

La Jefatura de la UCO deberá elaborar y conservar a disposición de las autoridades competentes que lo requieran la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo, (artículo 19 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y artículo 23 de la LPRL).

Los órganos de gestión de personal de las UCO,s proporcionarán a la Oficina/Equipo de PRL y al SVPRL asignado, la información relativa a siniestralidad del personal militar sacada del módulo PRISFAS de SIPERDEF y la del personal civil obtenida del programa DELTA.

15. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo de acuerdo a los posibles riesgos laborales a los que pueda estar expuestos cada uno de los empleados públicos, realizándose pruebas específicas en función de los mismos. Para este cometido el Servicio Médico contará con los resultados de las mediciones ambientales oportunas (ruido,...) realizadas, previamente, por los Técnicos del Servicio de Prevención.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal, respetando su derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda la información relacionada

con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Jefe de la UCO o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Al centro se le notifica, mediante relación nominal, los trabajadores calificados como Aptos o No Aptos para su trabajo habitual.

Esta actividad sólo podrá realizarse cuando preste su consentimiento el interesado, a excepción de aquellos casos en que su práctica sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el centro.

Con anterioridad a la ocupación de un puesto de trabajo se efectuarán reconocimientos médicos a aquéllos empleados públicos que lo ocupen por primera vez, y se realizará un reconocimiento anual para los que así lo deseen y esté concertado con la empresa contratada.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho a la vigilancia periódica del estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con la titulación técnica Superior de Medicina del Trabajo.

Este personal desarrollará la función de asesoramiento y apoyo a la Jefatura de la BAE/UCO necesarios para:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los riesgos.
- La determinación de las prioridades.
- La información y formación de los trabajadores en relación a Medicina del Trabajo. En el marco de la vigilancia médica de la salud, y en razón a su

competencia técnica, formación y capacidad acreditadas, se llevarán a cabo las acciones desarrolladas en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención que a continuación se indican:

a. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria abarcará, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- Una evaluación de la Salud de los trabajadores, inicial tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores,

- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

b. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. (El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso).

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que demás de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios adicionales en función de los riesgos inherentes al trabajo; se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Incluirán igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

c. Deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos

efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

d. Analizará los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo

e. Estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

f. El personal sanitario que, en su caso, exista en el centro de trabajo, deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del RD. 1755/2007, de 28 de diciembre, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el correlativo deber del Ministerio de Defensa de actuar conforme a los principios recogidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la forma dispuesta en este Real Decreto.

Tal derecho comprende:

1. Una adecuada vigilancia de la salud en relación a los riesgos que se deriven del puesto de trabajo que desempeñe, mediante los oportunos reconocimientos médicos específicos.
2. Este reconocimiento será obligatorio en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, o para el resto del personal o terceras personas relacionadas con la Unidad, Centro u Organismo. Así como en los casos previstos en el artículo 25.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales.

3. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo desempeñados lo haga necesario, el derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud se prolongará aún cuando no se encuentre en situación de servicio activo.

4. El personal que participe en operaciones excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto, tendrá derecho asimismo a una adecuada vigilancia de la salud.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del personal y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, de conformidad con lo prevenido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. (Artículo 17, del Real Decreto 1755/2007).

Con el fin de mejorar la actividad preventiva, los órganos competentes en materia de prevención serán informados, por los órganos de gestión de personal de la UCO, de las conclusiones generales que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados como consecuencia de los supuestos contemplados en el artículo 14 de este Real Decreto.

(...)



MINISTERIO DE
DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

INSPECCIÓN GENERAL DEL
EJÉRCITO

ANEXO II DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA SERVICIOS PRL

SVPRIL UBICADOS EN JDIACU (SCCOORCEN)

SVPRIL		LOCALIZACIÓN		
		INSTALACIÓN	UNIDAD	LOCALIDAD
PC 2	JDIACU (COLMENAR VIEJO-MADRID)	SAN PEDRO	USAC SAN PEDRO	COLMENAR VIEJO (MADRID)
PC 3	JDIACU (COLMENAR VIEJO-MADRID)	COR. MATE	USBA COR. MATE	COLMENAR VIEJO (MADRID)
PC 4	JDIACU (MADRID)	EL GOLOSO	USBA EL GOLOSO	MADRID
PC 5	JDIACU (MADRID)	ZARCO DEL VALLE	USAC ZARCO DEL VALLE	MADRID
PC 7	JDIACU (POZUELO DE ALARCÓN-MADRID)	GRAL. CAVALCANTI	USBAD GRAL. CAVALCANTI	POZUELO DE ALARCÓN (MADRID)
PC 8	JDIACU (MADRID)	TTE. MUÑOZ CAST.	USAC TTE. MUÑOZ CAST.	MADRID
PC 10	PCMMI (GUADALAJARA)	CAP. ARENAS	PCMMI	GUADALAJARA
PC 12	JDIACU (MADRID)	PALACIO BUENAVISTA	RGTO. INMEMORIAL Nº 1	MADRID
PC 14	JDIACU (MADRID)	SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE	USAC SAN CRISTOBAL	MADRID
PC 15	JDIACU (TOLEDO)	ACADEMIA DE INFANTERÍA	RLM ALIJARES	TOLEDO
PC 16	JDIACU (ALMAGRO-CIUDAD REAL)	COL. SÁNCHEZ BILBAO	USAC SÁNCHEZ BILBAO	ALMAGRO (CIUDAD REAL)

SVPRIL UBICADOS EN 2ª SUIGE

SVPRIL		LOCALIZACIÓN		
		INSTALACIÓN	UNIDAD	LOCALIDAD
PS 1	JEFATURA 2ª SUIGE (SEVILLA)	TORREBLANCA	USAC TORREBLANCA	SEVILLA
PS 2	JEFATURA 2ª SUIGE (DOS HERMANAS-SEVILLA)	EL COPER	USBA EL COPER	DOS HERMANAS (SEVILLA)
PS 4	JEFATURA 2ª SUIGE (BADAJOZ)	GRAL. MENACHO	USBA GRAL. MENACHO	BADAJOZ
PS 5	JEFATURA 2ª SUIGE (SAN FERNANDO-CÁDIZ)	CAMPOSOTO	USAC CAMPOSOTO	SAN FERNANDO (CÁDIZ)
PS 7	JEFATURA 2ª SUIGE (CEUTA)	CORONEL FISCHER	USBAD CEUTA	CEUTA
PS 8	JEFATURA 2ª SUIGE (CEUTA)	OTERO	USBAD CEUTA (NSAC OTERO)	CEUTA
PS 9	JEFATURA 2ª SUIGE (CÓRDOBA)	CERRO MURIANO	USBA CERRO MURIANO	CÓRDOBA
PS 10	JEFATURA 2ª SUIGE (RONDA-MÁLAGA)	MONTEJAQUE	USAC MONTEJAQUE	RONDA (MÁLAGA)
PS 11	JEFATURA 2ª SUIGE (GRANADA)	CERVANTES	USAC CERVANTES	GRANADA
PS 12	JEFATURA 2ª SUIGE (VIATOR-ALMERÍA)	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	USBA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	VIATOR (ALMERÍA)
PS 13	JEFATURA 2ª SUIGE (CARTAGENA-MURCIA)	TENTEGORRA	USAC TENTEGORRA	CARTAGENA (MURCIA)
PS 14	JEFATURA 2ª SUIGE (MELILLA)	BASE ALFONSO XIII	USBAD MELILLA	MELILLA
PS 15	JEFATURA 2ª SUIGE (MELILLA)	PEDRO ESTOPIÑÁN Y VIRUÉS	USBAD MELILLA (NSAC PEDRO ESTOPIÑÁN)	MELILLA

ANEXO II a la I.T. 20/2011/NOV11
Página 1 de 3



SVPRL UBICADOS EN 3ª SUIGE

SVPRL		LOCALIZACIÓN		
		INSTALACIÓN	UNIDAD	LOCALIDAD
PP 1	JEFATURA 3ª SUIGE (BARCELONA)	EL BRUCH	USAC EL BRUCH	BARCELONA
PP 2	JEFATURA 3ª SUIGE (SAN CLEMENTE SASEBAS-GERONA)	GRAL. ÁLVAREZ DE CASTRO	USAC ÁLVAREZ DE CASTRO	SAN CLEMENTE SASEBAS (GERONA)
PP 3	JEFATURA 3ª SUIGE (BÉTERA-VALENCIA)	JAIME I	USBA JAIME I	BÉTERA (VALENCIA)
PP 4	JEFATURA 3ª SUIGE (MARINES-VALENCIA)	GRAL. ALMIRANTE	USBA GRAL. ALMIRANTE	MARINES (VALENCIA)
PP 5	JEFATURA 3ª SUIGE (VALENCIA)	SAN JUAN DE LA RIVERA	USAC S. JUAN DE LA RIVERA	VALENCIA
PP 6	JEFATURA 3ª SUIGE (PALMA DE MALLORCA-I. BALEARES)	JAIME II	USAC JAIME II	PALMA DE MALLORCA
PP 8	JEFATURA 3ª SUIGE (ALICANTE)	ALFÉREZ ROJAS NAVARRETE	USAC ALFÉREZ ROJAS NAVARRETE	ALICANTE
PP 9	JEFATURA 3ª SUIGE (BERRIOPLANO-NAVARRA)	AIZOAÍN	USAC AIZOAÍN	BERRIOPLANO (NAVARRA)
PP 11	JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	SANGENIS	USAC SANGENIS	ZARAGOZA
PP 12	JEFATURA 3ª SUIGE (JACA-HUESCA)	LA VICTORIA	USBAD OROEL	JACA (HUESCA)
PP 13	JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	GENERAL RICARDOS	USBAD SAN JORGE	ZARAGOZA
PP 14	JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	CAPITÁN MAYORAL - ZGZ	USBAD SAN JORGE (NSAC CAP. MAYORAL)	ZARAGOZA
PP 15	JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	SAN FERNANDO - ZGZ	USAC SAN FERNANDO	ZARAGOZA
PP 16	ACADEMIA LOGÍSTICA (CALATAYUD-ZARAGOZA)	BARÓN DE WARSAGE	ACLOG	CALATAYUD (ZARAGOZA)

SVPRL UBICADOS EN 4ª SUIGE

SVPRL		LOCALIZACIÓN		
		INSTALACIÓN	UNIDAD	LOCALIDAD
PN 1	JEFATURA 4ª SUIGE (SANTOVENIA DE PISUERGA-VALLADOLID)	EL EMPECINADO	USAC EL EMPECINADO	SANTOVENIA DE PISUERGA (VALLADOLID)
PN 3	JEFATURA 4ª SUIGE (VALLADOLID)	PALACIO REAL	JSUIGE 4	VALLADOLID
PN 4	JEFATURA 4ª SUIGE (SEGOVIA)	RIM SEGOVIA	RML DE SEGOVIA	SEGOVIA
PN 5	JEFATURA 4ª SUIGE (SALAMANCA)	GRAL. ARROQUIA	USAC GRAL. ARROQUIA	SALAMANCA
PN 6	JEFATURA 4ª SUIGE (FIGUEIRIDO-PONTEVEDRA)	GRAL. MORILLO	USBAD GRAL. MORILLO	FIGUEIRIDO (PONTEVEDRA)
PN 7	JEFATURA 4ª SUIGE (A CORUÑA)	ATOCHA	USBA GRAL. MORILLO - UEA	A CORUÑA
PN 9	JEFATURA 4ª SUIGE (SAN ANDRÉS DE RABANEDO-LEÓN)	CONDE DE GAZOLA	USBA CONDE DE GAZOLA	S. ANDRÉS DE RABANEDO (LEÓN)
PN 10	JEFATURA 4ª SUIGE (SIERO-ASTURIAS)	CABO NOVAL	USAC CABO NOVAL	SIERO (ASTURIAS)
PN 11	JEFATURA 4ª SUIGE (CASTRILLO DE VAL-BURGOS)	CID CAMPEADOR	USBA CID CAMPEADOR	CASTRILLO DEL VAL (BURGOS)
PN 13	JEFATURA 4ª SUIGE (VITORIA-ÁLAVA)	ARACA	USBA ARACA	VITORIA (ÁLAVA)
PN 15	JEFATURA 4ª SUIGE (MUNGUÍA-VIZCAYA)	SOYECHÉ	USAC SOYECHÉ	MUNGUÍA (VIZCAYA)



SVPRL UBICADOS EN 5ª SUIGE

SVPRL		LOCALIZACIÓN		
		INSTALACIÓN	UNIDAD	LOCALIDAD
PCN 1	JEFATURA 5ª SUIGE (SANTA CRUZ DE TENERIFE)	HOYA FRÍA	USAC HOYA FRÍA	STA. CRUZ DE TENERIFE
PCN 2	JEFATURA 5ª SUIGE (SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA- TENERIFE)	INGENIERO DE LA CUESTA	USBA LA CUESTA	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA
PCN 5	JEFATURA 5ª SUIGE (LAS PALMAS DE GC- LAS PALMAS)	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ	USBA CAP. ALCAIDE	LAS PALMAS DE GC
PCN 6	JEFATURA 5ª SUIGE (PUERTO ROSARIO- LAS PALMAS)	PUERTO DEL ROSARIO	USAC PUERTO DEL ROSARIO	PTO. DEL ROSARIO (LAS PALMAS)



MINISTERIO DE
DEFENSA

EJÉRCITO DE TIERRA

INSPECCIÓN GENERAL DEL
EJÉRCITO

ANEXO III ÁREA DE RESPONSABILIDAD GEOGRÁFICA SVPRL

SERVICIOS DE PREVENCIÓN JDIACU (SCOORCEN) ÁREAS DE ACTUACIÓN EN UCO,s.

SVPRL (PC0): JEFATURA DIACU (MADRID)	
INSTALACIÓN: PALACIO DE LOS CONSEJOS	
UNIDAD: NGPRL SCOORDCEN	
LOCALIDAD: MADRID	
MADRID	
UCO	BAE
DIRECCIÓN DE ACUARTELAMIENTO	PALACIO DE LOS CONSEJOS
DIRECCIÓN DE ACUARTELAMIENTO	SAN NICOLÁS
PATRONATO DE HUÉRFANO DEL ET.	SAN NICOLÁS
GABINETE DE TRADUCTORES	SAN NICOLÁS

SVPRL (PC2): JEFATURA DIACU (COLMENAR VIEJO-MADRID)	
INSTALACIÓN: SAN PEDRO	
UBICACIÓN: USAC SAN PEDRO	
LOCALIDAD: COLMENAR VIEJO	
COLMENAR VIEJO (MADRID)	
UCO	BAE
USAC "SAN PEDRO"	SAN PEDRO
AALOG 11 (COLMENAR VIEJO)	SAN PEDRO
ESTABLECIMIENTO DISCIPLINARIO	SAN PEDRO
HOYOS DE MANZANARES (MADRID)	
UCOs	BAE
ACADEMIA DE INGENIEROS	ACADEMIA DE INGENIEROS
ESCUELA MILITAR NBQ	ACADEMIA DE INGENIEROS
RT 22 (HOYO DE MANZANARES)	ACADEMIA DE INGENIEROS
CENTRO DE DESMINSDO INTERNACIONAL	ACADEMIA DE INGENIEROS
CTM "EL PALANCAR"	CTM EL PALANCAR
GUADARRAMA (MADRID)	
UCO	BAE
RMA SM "GUADARRAMA"	RMA SM "GUADARRAMA"
CERCEDILLA (MADRID)	
UCO	BAE
RMA SD "NAVACERRADA"	RMA SD "NAVACERRADA"

SVPRL (PC3): JEFATURA DIACU (COLMENAR VIEJO-MADRID)	
INSTALACIÓN: COL. MATÉ	
UBICACIÓN: USBA CORONEL MATÉ	
LOCALIDAD: COLMENAR VIEJO	
COLMENAR VIEJO (MADRID)	
UCO	BAE
USBA "CORONEL MATE"	CORONEL MATÉ
PCMHEL	CORONEL MATÉ
CG DE LAS FAMET	CORONEL MATÉ
BHELTRA V	CORONEL MATÉ
BT DE LAS FAMET	CORONEL MATÉ
GL FAMET	CORONEL MATÉ
CENTRO DE ENSEÑANZA DE HELICÓPTEROS	CORONEL MATÉ
RT 22 (COLMENAR)	CORONEL MATÉ
BHELEME II	CORONEL MATÉ



SVPRL (PC4): JEFATURA DIACU (MADRID)	
INSTALACIÓN: EL GOLOSO	UBICACIÓN: USBA EL GOLOSO LOCALIDAD: EL GOLOSO (MADRID)
MADRID	
UCO	BAE
USBA "EL GOLOSO"	EL GOLOSO
RML EL GOLOSO	EL GOLOSO
CG DE LA BRIAC "GUADARRAMA" XII	EL GOLOSO
BCG DE LA BRIAC "GUADARRAMA" XII	EL GOLOSO
RIMZ "ASTURIAS" 31	EL GOLOSO
RIAC "ALCAZAR DE TOLEDO" 61	EL GOLOSO
GACA ATP XII	EL GOLOSO
GL XII	EL GOLOSO
BZPMZ XII	EL GOLOSO
CIA TRANSMISIONES 12	EL GOLOSO

SVPRL (PC5): JEFATURA DIACU (EL PARDO-MADRID)	
INSTALACIÓN: ZARCO DEL VALLE	UBICACIÓN: USAC ZARCO DEL VALLE LOCALIDAD: EL PARDO (MADRID)
EL PARDO (MADRID)	
UCO	BAE
USAC "ZARCO DEL VALLE"	ZARCO DEL VALLE
REW 31	ZARCO DEL VALLE
UTMAAA	ZARCO DEL VALLE
PCMMT	GENERAL MARVA
PCMSH	GENERAL MARVA
MADRID	
UCO	BAE
ESCUELA POLITÉCNICA DEL ET. (C/Joaquín Costa)	ESPOL
FUENCARRAL (MADRID)	
UCO	BAE
USAC "CAPITAN GUILOCHE"	CAPITÁN GUILOCHE
CG.MAAA	CAPITÁN GUILOCHE
REGIMIENTO DE ARTILLERÍA ANTIAÉREA 71	CAPITÁN GUILOCHE

SVPRL (PC7): JEFATURA DIACU (POZUELO DE ALARCÓN-MADRID)	
INSTALACIÓN: GENERAL CAVALCANTI	UBICACIÓN: USBAD GRAL. CAVALCANTI LOCALIDAD: POZUELO DE ALARCÓN
POZUELO DE ALARCÓN (MADRID)	
UCO	BAE
USBAD GENERAL CAVALCANTI	GENERAL CAVALCANTI
UNIDAD DE APOYO TERMINAL MALOG-OP	GENERAL CAVALCANTI
RI "INMEMORIAL DEL REY" 1 (POZUELO)	GENERAL CAVALCANTI
CUARTEL GENERAL DE LA BRIGADA DE SANIDAD	GENERAL CAVALCANTI
AGRUPACIÓN DE SANIDAD 1	GENERAL CAVALCANTI
PCMASACOM	MONTELEÓN
JEFATURA DE SIST. INF., TEL. Y AS. TEC. (POZUELO)	CAPITÁN SEVILLANO
RT 22	CAPITÁN SEVILLANO



MADRID	
UCO	BAE
USBAD POZUELO (NSAC GENERAL ARTEAGA)	GENERAL ARTEAGA
UNIDAD DE APOYO LOGÍSTICO SANITARIO	GENERAL ARTEAGA
AGRUPACIÓN HOSPITAL DE CAMPAÑA	GENERAL ARTEAGA
SECCIÓN DE FORMACIÓN CUADROS DE MANDO	GENERAL ARTEAGA

SVPRL (PC8): JEFATURA DIACU (MADRID)	UBICACIÓN: USAC TTE. MUÑOZ CAST
INSTALACIÓN: TTE. MUÑOZ CASTELLANOS	LOCALIDAD: MADRID
MADRID	
UCO	BAE
USAC "TTE. MUÑOZ CASTELLANOS"	TTE. MUÑOZ CASTELLANOS
RT-2	TTE. MUÑOZ CASTELLANOS
CG.FUL	TTE. MUÑOZ CASTELLANOS
CENTRO GEOGRÁFICO DEL EJÉRCITO	ALFONSO X
ESCUELA DE GUERRA DEL ET (DTO. GEODESIA)	ALFONSO X
JEUPROCE	ALFONSO X
ESCUELA DE GUERRA DEL ET.	EGET
CDM "LA DEHESA"	CDM "LA DEHESA"
CDM "SAN JORGE"	CDM "SAN JORGE"
RML "INFANTE DON JUAN"	INFANTE D. JUAN
DIRECCIÓN DE ASISTENCIA AL PERSONAL	INFANTE D. JUAN
INSTITUTO DE HISTORIA Y CULTURA MILITAR	INFANTE D. JUAN
ARCHIVO CGE (RI Nº 1)	INFANTE D. JUAN

SVPRL (PC10): PARQUE Y CENTRO DE MANTENIMIENTO DE MATERIAL DE INGENIEROS	UBICACIÓN: PCMMI
INSTALACIÓN: CAPITÁN ARENAS	LOCALIDAD: GUADALAJARA
GUADALAJARA	
UCO	BAE
PCMMI	CAPITÁN ARENAS
RT 22 CECOM (GUADALAJARA)	CAPITÁN ARENAS
ARCHIVO GENERAL MILITAR DE GUADALAJARA	SAN FERNANDO
RMASE "MARIA CRISTINA"	MARIA CRISTINA
CTM "CASAS DE UCEDA"	CMT "CASAS DE UCEDA"
PARACUELLOS DEL JARAMA (MADRID)	
UCO	BAE
USBA "PRÍNCIPE"	PRÍNCIPE
CG DE LA BRIPAC VI	PRÍNCIPE
BCG DE LA BRIPAC "ALMOGAVARES" VI	PRÍNCIPE
BANDERA DE INF. LIGERA PAC "ROGER DE FLOR" I	PRÍNCIPE
BANDERA DE INF. LIG. PAC "ROGER DE LAURIA" II	PRÍNCIPE
GACAPAC VI	PRÍNCIPE
CIA TRANSMISIONES PAC 6	PRÍNCIPE
GLPAC VI	PRÍNCIPE
BATALLÓN ZP LIGERO VI	PRÍNCIPE
RT 22 (PARACUELLOS)	PRÍNCIPE
ALCALÁ DE HENARES (MADRID)	
UCO	BAE
USBA "PRIMO DE RIVERA"	PRIMO DE RIVERA
GAPRO-AALOG 11 (ALCALÁ DE HENARES)	PRIMO DE RIVERA
RT 22 (ALCALÁ DE HENARES)	PRIMO DE RIVERA

ANEXO III a la I.T. 20/2011 /NOV11
Página 3 de 29

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO
DE TIERRA



CDSM "HÍPICA DEL ALCALÁ" (ALCALÁ DE HENARES)
CDM "M. DE CERVANTES" (ALCALÁ DE HENARES)
RML "ALCALÁ DE HENARES" (OF. Y SUBOF.)

CDSM "HÍPICA DEL ALCALÁ"
CDM "M. DE CERVANTES"
RML ALCALA

SVPRL (PC12): JEFATURA DIACU (MADRID) INSTALACIÓN: PALACIO DE BUENAVISTA		UBICACIÓN: RGTO. INMEMORIAL Nº 1 LOCALIDAD: MADRID
MADRID		
UCO		BAE
RI "INMEMORIAL DEL REY" Nº 1		PALACIO DE BUENAVISTA
RI-1 (AUTOMÓVILES)		C/CONDE HUMANES
GABINETE JEME		PALACIO DE BUENAVISTA
ASESORÍA JURÍDICA DEL CGE		PALACIO DE BUENAVISTA
ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO		PALACIO DE BUENAVISTA
JEFATURA SIST. DE INF., TEL., AS. TEC (MADRID)		PALACIO DE BUENAVISTA
JCISAT (PUBLICACIONES)		C/ALCALÁ, 18
JEFATURA DE LA IGE (MADRID)		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA		PALACIO DE BUENAVISTA
COMANDANCIA CENTRAL DE OBRAS		PALACIO DE BUENAVISTA
MANDO DE PERSONAL		PALACIO DE BUENAVISTA
JEFATURA DEL MANDO DE PERSONAL		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE PERSONAL		PALACIO DE BUENAVISTA
MANDO DE APOYO LOGÍSTICO		PALACIO DE BUENAVISTA
JEFATURA DEL MANDO DE APOYO LOGÍSTICO		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE TRANSPORTES		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO		PALACIO DE BUENAVISTA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS		PALACIO DE BUENAVISTA
MADRID		
UCO		BAE
AGRUPACIÓN DE TRANSPORTES		S. CRISTOBAL-CANILLEJAS
MADRID		
UCO		BAE
JEAPRECEN		GOBIERNO MILITAR
UAP0 1º SUIGE		GOBIERNO MILITAR
COBRACEN		GOBIERNO MILITAR
DIRECCIÓN DE SANIDAD		GOBIERNO MILITAR
AGRUSAN 1 (MADRID) FARMACIA-LABORATORIO-ÓPTICA		C/REINA CRISTINA, 1
AGRUSAN 1 (MADRID) FARMACIA		C/HERMOSILLA, 109

SVPRL (PC14): JEFATURA DIACU (MADRID) INSTALACIÓN: SAN CRISTOBAL- VILLAVERDE		UBICACIÓN: USAC SAN CRISTÓBAL LOCALIDAD: VILLAVERDE (MADRID)
MADRID		
UCO		BAE
USAC "SAN CRISTOBAL"		SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE
PCMASA Nº 1		SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE
PCAMI		SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE
LABORATORIO CENTRAL DEL EJÉRCITO		SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE ARMAS		SAN CRISTOBAL-VILLAVERDE
RMASE VALLEHERMOSO (C/Juan Vigón)		RMASE "VALLERMOSE"

ANEXO III a la I.T. 20/2011 /NOV11
Página 4 de 29

MINISTERIO
DE DEFENSA
EJÉRCITO
DE TIERRA



RMASM VIRGEN DEL CARMEN (Camino de Ingenieros)	RMASM "VIRGEN DEL CARMEN"
REPAHUET INMACULADA (C/Lopez de Hoyos)	RE PAHUET
REPAHUET SAN FERNANDO (C/General Ricardos)	RE PAHUET
TORREJÓN DE ARDOZ (MADRID)	
UCO	BAE
PCMVR nº 1	SAN CRISTOBAL-TORREJÓN
CG.MAAA (OFEN)	BASE AÉREA TORREJÓN
TORRES DE ALAMEDA (MADRID)	
UCO	BAE
AALOG 11 (POLVORÍN DEL VISO)	POLVORÍN DEL VISO

SVPRL (PC15): JEFATURA DIACU (TOLEDO)	UBICACIÓN: RML ALIJARES
INSTALACIÓN: ACADEMIA DE INFANTERÍA	LOCALIDAD: TOLEDO
TOLEDO	
UCO	BAE
ACADEMIA DE INFANTERÍA	ACADEMIA DE INFANTERÍA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, DOCTRINA	ACADEMIA DE INFANTERÍA
RML ALIJARES	ACADEMIA DE INFANTERÍA
RT 22 (TOLEDO)	ACADEMIA DE INFANTERÍA
ESCUELA CENTRAL DE EDUCACIÓN FÍSICA	ACADEMIA DE INFANTERÍA
MUSEO DEL EJÉRCITO	ALCAZAR DE TOLEDO
PAHUET (TOLEDO)	ECEF
TALAVERA DE LA REINA (TOLEDO)	
UCO	BAE
AALOG 11 (POLVORIN "CERRO NEGRO")	CERRO NEGRO

SVPRL (PC16): JEFATURA DIACU (ALMAGRO-CIUDAD REAL)	UBICACIÓN: USAC SÁNCHEZ BILBAO
INSTALACIÓN: CORONEL SÁNCHEZ BILBAO	LOCALIDAD: ALMAGRO (CIUDAD REAL)
ALMAGRO (CIUDAD REAL)	
UCO	BAE
USAC "CORONEL SÁNCHEZ BILBAO"	SÁNCHEZ BILBAO
BHELA I	SÁNCHEZ BILBAO
CENTRO DE ENSEÑANZA DE HELICÓPTEROS	SÁNCHEZ BILBAO
RT 22 (ALMAGRO)	SÁNCHEZ BILBAO
ALBACETE	
UCO	BAE
CTM "CHINCHILLA"	CENAD CHINCHILLA
AALOG 11 (POLVORÍN "CHINCHILLA")	CENAD CHINCHILLA
RT 22 (CHINCHILLA)	CENAD CHINCHILLA



SERVICIOS DE PREVENCIÓN 2ª SUIGE
ÁREAS DE ACTUACIÓN EN UCO,s.

SVPRL (PS0): JEFATURA 2ª SUIGE (SEVILLA)	
INSTALACIÓN: LA BORBOLLA	UBICACIÓN: NGPRL-2ª SUIGE
	LOCALIDAD: SEVILLA
SEVILLA	
UCO	BAE
JEFATURA 2ª SUIGE	LA BORBOLLA
CHCM (ARCHIVO)	LA BORBOLLA
JIAE SUR	LA BORBOLLA
COMANDANCIA DE OBRAS 2ª SUIGE	PINEDA
RT 22 (SEVILLA) (CECOM)	PINEDA
JAPROSUR	PINEDA
USAC PINEDA	PINEDA

SVPRL (PS1): JEFATURA 2ª SUIGE (SEVILLA)	
INSTALACIÓN: TORREBLANCA	UBICACIÓN: USAC TORREBLANCA
	LOCALIDAD: SEVILLA
SEVILLA	
UCOs	BAE
USAC TORREBLANCA	TORREBLANCA
AALOG 21	TORREBLANCA
CG FUTER	PLAZA DE ESPAÑA
RT 22 (CECOM)	PLAZA DE ESPAÑA
CHCM (MUSEO, BIBLIOTECA)	PLAZA DE ESPAÑA
RMASE. SAN HERMENEGILDO	SAN HERMENEGILDO
RLM VIRGEN DE LOS REYES (SEVILLA)	RLM DE SEVILLA
CDSCM HISPALIS	HISPALIS
CDM SAN FERNANDO	CDM SAN FERNANDO
RT 22 (BT III/22 (-))	COR. FDEZ LOAYSA
PHUET. SEVILLA	MONTERREY
AGRUSAN 1 (FARMACIA)	MONTERREY
ALCALÁ DE GUADAIRA (SEVILLA)	
UCOs	BAE
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE ARMAS	
MOGUER (HUELVA)	
UCO	BAE
JEFATURA 2ª SUIGE (COMANDANCIA CTM MEDANO DE LORO)	MOGUER



SVPRL (PS2): JEFATURA 2ª SUIGE (DOS HERMANAS-SEVILLA)	
INSTALACIÓN: EL COPERÓ	UBICACIÓN: USBA EL COPERÓ
	LOCALIDAD: DOS HERMANAS (SEVILLA)
DOS HERMANAS (SEVILLA)	
UCO	BAE
USBA EL COPERÓ	EL COPERÓ
BHELMA IV	EL COPERÓ
REGIMIENTO DE GUERRA ELECTRÓNICA 32	EL COPERÓ
REGIMIENTO DE ARTILLERÍA ANTIAÉREA 74	EL COPERÓ
REGIMIENTO DE TRANSMISIONES 22 (EL COPERÓ)	EL COPERÓ
UTMAAA (II CIA)	EL COPERÓ

SVPRL (PS4): JEFATURA 2ª SUIGE (BOTOA-BADAJÓZ)	
INSTALACIÓN: GENERAL MENACHO	UBICACIÓN: USBA GRAL. MENACHO
	LOCALIDAD: BOTOA (BADAJÓZ)
BOTOA (BADAJÓZ)	
UCO	BAE
USBA GENERAL MENACHO	GRAL MENACHO
CG. BRIMZ EXTREMADURA XI	GRAL MENACHO
BON CG BRIMZ EXTREMADURA XI	GRAL MENACHO
RIMZ SABOYA 6	GRAL MENACHO
RIMZ CASTILLA 16	GRAL MENACHO
GACA ATP XI	GRAL MENACHO
GRUPO LOGÍSTICO XI	GRAL MENACHO
CIA TRANSMISIONES MECANIZADA 11	GRAL MENACHO
BON ZAPADORES MECANIZADO XI	GRAL MENACHO
REGIMIENTO DE TRANSMISIONES 22 (BADAJÓZ)	GRAL MENACHO
BADAJÓZ	
UCO	BAE
JEFATURA SUIGE (BADAJÓZ) RLM GRAVELINAS	RLM GRAVELINAS
PHUET BADAJÓZ	DELDEF
CDM SANCHA BRAVA	CDM SANCHA BRAVA
CÁCERES	
UCO	
CENTRO DE FORMACIÓN DE TROPA Nº 1	SANTA ANA
JEFATURA 2ª SUIGE (CÁCERES)	CMT SANTA ANA
RT 22 CECOM (CÁCERES)	SANTA ANA



SVPR (PS5): JEFATURA 2ª SUIGE (SAN FERNANDO-CÁDIZ)	
INSTALACIÓN: CAMPOSOTO	UBICACIÓN: USAC CAMPOSOTO
LOCALIDAD: SAN FERNANDO (CÁDIZ)	
SAN FERNANDO (CÁDIZ)	
UCO	BAE
USAC CAMPOSOTO	CAMPOSOTO
REGIMIENTO DE ARTILLERÍA DE COSTA Nº 4	CAMPOSOTO
CENTRO DE FORMACIÓN DE TROPA Nº 2	CAMPOSOTO
RT 22 (CECOM)	CAMPOSOTO
AALOG 21 (UT 2/IX/21)	CAMPOSOTO
LOS BARRIOS (CÁDIZ)	
UCO	BAE
AALOG 21 (UT 1/IX/21)	POLV CHARCORREDONDO
POLVORÍN CHARCORREDONDO)	
CIA TRANSMISIONES 12	
CÁDIZ	
UCO	BAE
RMASD LA CORTADURA	RMASD LA CORTADURA
JEREZ DE LA FRONTERA (CÁDIZ)	
UCO	BAE
RMASD F. PRIMO DE RIVERA	RMASD F. PRIMO DE RIVERA
ALGECIRAS (CÁDIZ)	
UCO	BAE
BON. GUERRA ELECTRÓNICA 32	ADALIDES
RMASD FUERTE SANTIAGO	RMASD
SAN ROQUE (CÁDIZ)	
UCO	BAE
RAAA 74 (GRUPO SAM HAWK 1/74)	CORTIJO DE BUENAVISTA
USAC CORTIJO DE BUENAVISTA	CORTIJO DE BUENAVISTA
RT 22	CORTIJO DE BUENAVISTA
TARIFA (CÁDIZ)	
UCO	BAE
DESTACAMENTO REGIMIENTO DE ARTILLERÍA DE COSTA 4	EL BUJEO
RT 22	EL BUJEO
USAC CAMARINAL	EL BUJEO

SVPR (PS7): JEFATURA 2ª SUIGE (CEUTA)	
INSTALACIÓN: CORONEL FISCER	UBICACIÓN: USBA CEUTA
LOCALIDAD: CEUTA	
CEUTA	
UCO	BAE
USBA CEUTA	TTE FUENTES PILA
RG MIXTO DE ARTILLERÍA 30	TTE FUENTES PILA
NSAC TTE FUENTES PILA (USBAD CEUTA)	TTE FUENTES PILA

ANEXO III a la I.T. 20/2011 /NOV11
Página 8 de 29

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO
DE TIERRA



RG MIXTO DE ARTILLERÍA 30	EL HACHO
NÚCLEO USBAD CEUTA	EL HACHO
CG COMGE CEUTA	FOSO ALMINA
BON CG COMGE CEUTA(-)	FOSO ALMINA
NÚCLEO USBAD CEUTA	FOSO ALMINA
RT 22	FOSO ALMINA
EME (CEUTA)	FOSO ALMINA
BON CG COMGE CEUTA	PARDO DE SANTAYANA
JSUIGESUR (ESTABLECIMIENTO DISCIP)	PARDO DE SANTAYANA
NÚCLEO USBAD CEUTA	PARDO DE SANTAYANA
RG CABALLERÍA ACORAZADA MONTESA 3	CORONEL GALINDO
NÚCLEO USBAD CEUTA	CORONEL GALINDO
RT 22	CORONEL GALINDO
CIA TRANSMISIONES 17	CORONEL FISHER
RG INGENIEROS 7	EL JARAL
NÚCLEO USBAD CEUTA	EL JARAL

SVPRL (PSS): JEFATURA 2ª SUIGE (CEUTA)	
INSTALACIÓN: OTERO	UBICACIÓN: USBAD CEUTA (NSAC OTERO)
	LOCALIZACIÓN: CEUTA
CEUTA	
UCO	BAE
ULOG 23	OTERO
NÚCLEO USBAD CEUTA	OTERO
GRUPO DE REGULARES DE CEUTA 54	GLEZ. TABLAS
NÚCLEO USBAD CEUTA	GLEZ. TABLAS
INSTITUTO HISTORIA Y CULTURA MILITAR(-)	GLEZ. TABLAS
TERCIO "DUQUE DE ALBA" 2º DE LA LEGIÓN	SERRALLO RECARGA
POLVORIN DE HACHO-OBISPO	POLVORÍN DE HACHO-OBISPO
POLVORÍN DEL RENEGADO (ULOG 23)	POLVORÍN DEL RENEGADO
DTO. ULOG 23	CAÑONERO DATO
BCG COMGECE (MÚSICA)	OTERO
JEFATURA DE APOYO A CEUTA	LA MARINA
PHUET (CEUTA)	LA MARINA
CDM CENTRO CULTURAL DE LOS EJÉRCITOS	CCE DE CEUTA
CDM INFANTA ELENA	CDM INFANTA ELENA
CDM CABO FDEZ. CENDEJAS	CDM CABO FDEZ.
CDM CENTRO CULTURAL	CDM CENTRO CULTURAL
CENTRO DE HISTORIA Y CULTURA MILITAR	BIBLIOTECA COMCE
RLM VIRGEN DE ÁFRICA	RLM VIRGEN DE ÁFRICA
RLM GENERAL GALERA	RLM GRAL. GALERA
COMANDANCIA DE OBRAS CEUTA	COBRA



SVPR (PS9): JEFATURA 2ª SUIGE (CÓRDOBA)	
INSTALACIÓN: CERRO MURIANO	UBICACIÓN: USBA CERRO MURIANO
LOCALIDAD: CÓRDOBA	
CÓRDOBA	
UCO	BAE
RLM DE CÓRDOBA	RLM CÓRDOBA
CDSM "GRAN CAPITÁN" (CÓRDOBA)	CDSM GRAN CAPITÁN
PARQUE Y CENTRO MANTO VEHÍC RUEDA Nº2	SAN FERNANDO
AALOG 21 (VILLAVICIOSA DE CÓRDOBA)	POLVORÍN DEL VACAR
CERRO MURIANO (CÓRDOBA)	
UCO	BAE
CG. BRIMZ X	CERRO MURIANO
BON. CG. BRIMZ X	CERRO MURIANO
RIMZ LA REINA 2	CERRO MURIANO
RIMZ CÓRDOBA 10	CERRO MURIANO
GACA ATP X	CERRO MURIANO
GRUPO LOGÍSTICO X	CERRO MURIANO
CIA DE TRANSMISIONES MECANIZADA 10	CERRO MURIANO
BON ZAPADORES MECANIZADO	CERRO MURIANO
USBA CERRO MURIANO	CERRO MURIANO
RT 22 (CÓRDOBA)	CERRO MURIANO
LINARES (JAÉN)	
UCOs	BAE
AALOG 21 (POLVORÍN VADOLLANO)	POLVORÍN DE VADOLLANO

SVPR (PS10): JEFATURA 2ª SUIGE (RONDA (MÁLAGA))	
INSTALACIÓN: MONTEJAQUE	UBICACIÓN: USAC MONTEJAQUE
LOCALIDAD: RONDA (MÁLAGA)	
RONDA (MÁLAGA)	
UCO	BAE
USAC MONTEJAQUE	MONTEJAQUE
TERCIO ALEJANDRO FARNESIO 4º DE LA LEGIÓN	MONTEJAQUE
GRUPO DE RECONOCIMIENTO II DE LA LEGIÓN	MONTEJAQUE
JEFATURA 2ª SUIGE (RONDA)	MONTEJAQUE
RT 22 (RONDA)	MONTEJAQUE
RMASE VIRGEN DE LA PAZ	RMASE VIRGEN DE LA PAZ
MÁLAGA	
UCO	BAE
RMASD Nºº DE LUJÁN	RMASD Nºº DE LUJÁN
RMASD REYES CATÓLICOS	RMASD REYES CATÓLICOS
RMASD CASTAÑÓN DE MENA	RMASD TG CASTAÑÓN DE MENA



SVPR (PS11): JEFATURA 2ª SUIGE (GRANADA)	
INSTALACIÓN: CERVANTES	UBICACIÓN: USAC CERVANTES
LOCALIDAD: GRANADA	
GRANADA	
UCO	BAE
USAC CERVANTES	CERVANTES
UST 212 (AALOG 21)	CERVANTES
JEFATURA PERSONAL 2ª SUIGE	CERVANTES
COMANDANCIA OBRAS 2ª SUIGE (DIIN)	CERVANTES
DIRECCIÓN ENSEÑANZA, INSTR, ADIEST Y EV	CONVENTO DE LA MERCED
DIREC. INVST. DOC. ORG Y MATERIALES	CONVENTO DE LA MERCED
PATRONATO DE HUÉRFANOS	CONVENTO DE LA MERCED
JEFATURA MADOC	CONVENTO DE LAS DESCALZAS
AGRUSAN 1 (FARMACIA)	CONVENTO DE LAS DESCALZAS
RT 22 (CECOM)	CONVENTO DE LAS DESCALZAS
JEFATURA 2ª SUIGE (GRANADA)	CONVENTO DE LAS DESCALZAS
MADOC (DIVA)	CONVENTO DE LAS DESCALZAS
CDSCM LOS MONDRAGONES	CDSCM LOS MONDRAGONES
RT 22	SAN MIGUEL
RML CAPITÁN COBOS	RML CAP COBOS
RLM GRAN CAPITAN	RML GRAN CAPITÁN
EME (GRANADA)	

SVPR (PS12): JEFATURA 2ª SUIGE (VIATOR (ALMERÍA))	
INSTALACIÓN: ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	UBICACIÓN: USBA ÁLVAREZ SOTOMAYOR
LOCALIDAD: VIATOR (ALMERÍA)	
VIATOR (ALMERÍA)	
UCO	BAE
USBA ÁLVAREZ SOTOMAYOR	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
AALOG 22 (VIATOR) UNIDAD TERMINAL 1/22	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
BIA MUNICIONAMIENTO 214 (AALOG 21)	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
CG BRIL REY ALFONSO XIII DE LA LEGIÓN	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
BANDERA CG BRIL REY ALFONSO XIII	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
TERCIO D. JUAN DE AUSTRIA 3º DE LA LEGIÓN	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
GACA II DE LA LEGIÓN	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
GRUPO LOGÍSTICO DE LA LEGIÓN	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
CIA DE TRANSMISIONES 2 DE LA LEGIÓN	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
BON DE ZAPADORES LIGERO PROTEGIDO II	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
RT 22 (CECOM)	ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
REG GUERRA ELECTRÓNICA 32- CT CORTIJO LOS ARCOS	CT CORTIJO DE LOS ARCOS
JEFATURA 2ª SUIGE (VIATOR) CTM ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	CTM ÁLVAREZ SOTOMAYOR



ALMERÍA	
UCO	BAE
JEFATURA 2ª SUIGE (ALMERÍA) RLM ALMERÍA	LA MISERICORDIA

SVPRL (PS13): JEFATURA 2ª SUIGE (CARTAGENA (MURCIA))	
INSTALACIÓN: TENTEGORRA	UBICACIÓN: USAC TENTEGORRA
LOCALIDAD: CARTAGENA (MURCIA)	
CARTAGENA (MURCIA)	
UCO	BAE
USAC TENTEGORRA	TENTEGORRA
REG ARTILLERÍA ANTIAÉREA 73	TENTEGORRA
RT 22 (CECOM)	TENTEGORRA
JEFATURA 2ª SUIGE (RLM VILLAMARTÍN)	RLM VILLAMARTÍN
CHCM CARTAGENA	PARQUE ART. CARTAGENA
RAAA 73 (UMAM)	ESTACIÓN NAVAL LA ALGAMECA
ALCANTARILLA (MURCIA)	
UCO	BAE
BANDERA DE INF LIG PAC "ORTIZ DE ZÁRATE" III	SANTA BÁRBARA
ACADEMIA DE INFANTERÍA (ALCANTARILLA)	SANTA BÁRBARA
RT 22 (JAVALÍ NUEVO)	SANTA BÁRBARA
USAC SANTA BÁRBARA	SANTA BÁRBARA
PAHUET (MURCIA)	GOBMIL MURCIA
ACADEMIA DE INFANTERÍA (MURCIA)	MURCIA
ARCHENA (MURCIA)	
UCO	BAE
RMASD ARCHENA	RMASD ARCHENA

SVPRL (PS14): JEFATURA 2ª SUIGE (MELILLA)	
INSTALACIÓN: BASE ALFONSO XIII	UBICACIÓN: USBAD MELILLA
LOCALIDAD: MELILLA	
MELILLA	
UCO	BAE
USBAD MELILLA	ALFONSO XIII
GRUPO DE REGULARES 52	ALFONSO XIII
BON CG COMGE MELILLA	ALFONSO XIII
REG MIXTO DE ARTILLERÍA 32	ALFONSO XIII
CIA TRANSMISIONES 18	CAPITÁN ARENAS
REG INGENIEROS 8	CAPITÁN ARENAS
USBAD MELILLA (NSAC CAPITÁN ARENAS)	CAPITÁN ARENAS
RT 22 (CECOM)	CAPITÁN ARENAS
CDM LA HÍPICA	CDM LA HÍPICA
CDM GENERAL BAÑULS	CDM GRAL BAÑULS
CDSCM CABO NOVAL	CDSCM CABO NOVAL
CDSM HÍPICA DE MELILLA	CDSM HÍPICA DE MELILLA

ANEXO III a la I.T. 20/2011 / NOV11
Página 12 de 29

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO
DE TIERRA



RLM GARCIA MARGALLO
PHUET (MELILLA)
CHCM (BIBLIOTECA)

RLM GARCÍA MARGALLO
REYES CATÓLICOS
HERMANOS PEÑUELAS

SVPRL (PS15): JEFATURA 2ª SUIGE (MELILLA)	
INSTALACIÓN: PEDRO ESTOPIÑÁN Y VIRUÉS	
UBICACIÓN: USBAD MELILLA (NSAC PEDRO ESTOPIÑÁN Y VIRUÉS)	
LOCALIDAD: MELILLA	
MELILLA	
UCO	BAE
USBAD MELILLA (NSAC PEDRO ESTOPIÑÁN)	PEDRO ESTOPIÑÁN Y VIRUÉS
ULOG 24	PEDRO ESTOPIÑÁN Y VIRUÉS
ULOG 24 (POLVORÍN DE HORCAS COLORADAS)	POLV. HORCAS COLORADAS
TERCIO GRAN CAPITÁN 1º DE LA LEGIÓN	MILLÁN ASTRAY
USBAD MELILLA (NSAC MILLAN ASTRAY)	MILLÁN ASTRAY
REGIMIENTO MIXTO ARTILLERÍA 32	CAP. DE LA PAZ ORDUÑA
USBAD MELILLA (NSAC CAP. DE LA PAZ ORDUÑA)	CAP. DE LA PAZ ORDUÑA
RT 22 (CECOM)	CAP. DE LA PAZ ORDUÑA
REG CABALLERÍA ACORAZADA ALCANTARA 10	TCOL PRIMO DE RIVERA
USBAD MELILLA (NSAC TCOL PRIMO DE RIVERA)	TCOL PRIMO DE RIVERA
ULOG 24 (ESCUELA CONDUCTORES)	TCOL PRIMO DE RIVERA
CG DE LA COMGE DE MELILLA	COMGE MELILLA
EME (MELILLA)	COMGE MELILLA
REG TRANSMISIONES 22 (MELILLA)	COMGE MELILLA
JEFATURA DE APOYO DE MELILLA	GRAL GÓMEZ JORDANA
JAE COMDEMEL	GRAL GÓMEZ JORDANA
DESTACAMENTO DE OBRAS Nº1	COMANDANCIA DE OBRAS
CHCM (ARCHIVO)	COMANDANCIA DE OBRAS
DESTACAMENTO MELILLA FAMET BHELMA IV	HELIPUERTO MELILLA
ISLAS CHAFARINAS	ISLAS CHAFARINAS
PEÑON VELEZ DE LA GOMERA	VELEZ DE LA GOMERA
PEÑÓN DE ALHUCEMAS	PEÑÓN DE ALHUCEMAS



SERVICIOS DE PREVENCIÓN 3ª SUIGE ÁREAS DE ACTUACIÓN EN UCO,s

SVPR (PP0): JEFATURA 3ª SUIGE (BARCELONA)
INSTALACIÓN: GOBIERNO MILITAR DE BARCELONA

UBICACIÓN: NGPRL-3ª SUIGE
LOCALIDAD: BARCELONA

BARCELONA	
UCO	BAE
EME (BARCELONA)	GOBMIL BCN
JEFATURA DE LA 3ª SUIGE	GOBMIL BCN
COBRA 3ª SUIGE	GOBMIL BCN
JIAE ESTE	GOBMIL BCN
CHCM	GOBMIL BCN
PAHUET (BARCELONA)	GOBMIL BCN

SVPR (PP1): JEFATURA 3ª SUIGE (BARCELONA)
INSTALACIÓN: EL BRUCH

UBICACIÓN: USAC EL BRUCH
LOCALIDAD: BARCELONA

BARCELONA	
UCOs	BAE
USAC EL BRUCH	EL BRUCH
BCZM BARCELONA IV/62	EL BRUCH
JIGE (UAPO, MÚSICA, BANDA)	EL BRUCH
USAC EL BRUCH (UEA)	EL BRUCH
RT 22 BT IV/22 (-)	EL BRUCH
JEFATURA DE LA IGE	CAPITANÍA GENERAL
RT 22 (CECOM)	CAPITANÍA GENERAL
AGRUSAN 3 (BARCELONA)	VALENCIA, 11
DTO. AALOG 41 (UST 412)	SANTA EULALIA
RLM PEDRALBES	RLM PEDRALBES
RMASE MATEO CALABRO	RMASE MATEO CALABRO
TALARN (LÉRIDA)	
UCO	BAE
AGBS	MARTÍN ALONSO
RT 22	MARTÍN ALONSO

SVPR (PP2): JEFATURA 3ª SUIGE (SAN CLEMENTE SASEBAS-GERONA)

INSTALACIÓN: GRAL. ÁLVAREZ DE CASTRO

UBICACIÓN: USAC ÁLVAREZ DE CASTRO

LOCALIDAD: SAN CLEMENTE SASEBAS

SAN CLEMENTE SASEBAS (GERONA)	
UCO	BAE
USAC ÁLVAREZ DE CASTRO	ÁLVAREZ DE CASTRO
RCZM ARAPILES 62	ÁLVAREZ DE CASTRO
RT 22	ÁLVAREZ DE CASTRO



FIGUERAS (GERONA)	
UCO	BAE
RML SAN FERNANDO	CASTILLO SAN FERNANDO
CHCM (MUSEO)	CASTILLO SAN FERNANDO

SVPR (PP3): JEFATURA 3ª SUITE (BÉTERA-VALENCIA)	
INSTALACIÓN: JAIME I	UBICACIÓN: USBA JAIME I
LOCALIDAD: BÉTERA (VALENCIA)	
BÉTERA (VALENCIA)	
UCO	BAE
USBA JAIME I	JAIME I
CGTAD (BÉTERA)	JAIME I
BON PM 1	JAIME I
BCG DEL CGTAD	JAIME I
CG BG TRANSMISIONES	JAIME I
BHELEME II (BÉTERA)	JAIME I
PCMHEL (BÉTERA)	JAIME I
RT 22 (BÉTERA)	JAIME I
CASTELLÓN	
UCO	BAE
RMASD CASTALIA	RMASD CASTALIA
RMASD LA PLANA	RMASD LA PLANA

SVPR (PP4): JEFATURA 3ª SUITE (MARINES-VALENCIA)	
INSTALACIÓN: GENERAL ALMIRANTE	UBICACIÓN: USBA GRAL ALMIRANTE
LOCALIDAD: MARINES (VALENCIA)	
MARINES (VALENCIA)	
UCO	BAE
USBA GENERAL ALMIRANTE	GENERAL ALMIRANTE
RETES 21	GENERAL ALMIRANTE
RAAA 81	GENERAL ALMIRANTE
RCLAC LUSITANIA 8	GENERAL ALMIRANTE
RT 22 (MARINES)	GENERAL ALMIRANTE
VALENCIA	
UCO	BAE
JEFATURA Y EM NACIONAL CGTAD (VALENCIA)	CONV SANTO DOMINGO
BCG DEL CGTAD (VALENCIA)	CONV SANTO DOMINGO
RT 22 (VALENCIA)	CONV SANTO DOMINGO
EME (VALENCIA)	CONV SANTO DOMINGO



SVPRL (PP5): JEFATURA 3ª SUIGE (VALENCIA)	
INSTALACIÓN: SAN JUAN DE RIVERA	UBICACIÓN: USAC SAN JUAN DE LA RIVERA
LOCALIDAD: VALENCIA	
VALENCIA	
UCO	BAE
USAC SAN JUAN DE LA RIVERA	SAN JUAN DE LA RIVERA
RINT 1	SAN JUAN DE LA RIVERA
BCMIC I	SAN JUAN DE LA RIVERA
JALOG-OP (CG MALOG-OP)	SAN JUAN DE LA RIVERA
CHCM	SAN JUAN DE LA RIVERA
BCGTAD (MÚSICA)	SAN JUAN DE LA RIVERA
DTO. COBRA 1 (VALENCIA)	COBRA
RML VALENCIA	GOBMIL VALENCIA
CHCM (BIBLIOTECA)	GOBMIL VALENCIA
JAÉ CGTAD	GOBMIL VALENCIA
CÍRCULO RECREATIVO MILITAR REY JUAN CARLOS I	GOBMIL VALENCIA
PAHUET (VALENCIA)	C/ JIMENEZ SANDOVAL, 2
FARMACIA DEPÓSITO (AGRUSAN 1)	C/ JIMENEZ SANDOVAL, 2
CDM REINA SOFÍA (VALENCIA)	CDM REINA SOFÍA
PATERNA (VALENCIA)	
UCO	BAE
UST 112 (AALOG 11)	DOAIZ Y VELARDE
RGTO NBQ VALENCIA 1	DOAIZ Y VELARDE
UAD LEVANTE (RETES 22)	DOAIZ Y VELARDE
USAC DOAIZ Y VELARDE	DOAIZ Y VELARDE
MISLATA (VALENCIA)	
UCO	BAE
AGRUSAN 1 (PTE. DISOLUCIÓN)	CLÍNICA MILITAR

SVPRL (PP6): JEFATURA 3ª SUIGE (PALMA DE MALLORCA - I. BALEARES)	
INSTALACIÓN: JAIME II	UBICACIÓN: USAC JAIME II
LOCALIDAD: PALMA MALLORCA	
PALMA DE MALLORCA (ISLAS BALEARES)	
UCO	BAE
USAC JAIME II	JAIME II
RIL PALMA 47	JAIME II
CGCOMGEBAL (SC. ZP, BANDA, MÚSICA))	JAIME II
RT 22 (DTO. BT IV/22, CECOM)	JAIME II
CG COMGE BALEARES	PALACIO ALMUDAINA



RT 22 (DTO. BT IV/22, CECOM)	PALACIO ALMUDAINA
CG COMGE BALEARES (CIA CG)	AVENIDAS
AGRUSAN 3 (PALMA DE MALLORCA)	AVENIDAS
JEFATURA DE APOYO BALEARES	AVENIDAS
JEFATURA DE PERSONAL	AVENIDAS
PAHUET	AVENIDAS
JIAE COMGEBAL	C/ DEL MAR
CHCM (MUSEO)	CASTILLO DE SAN CARLOS
CHCM (JEFATURA, ARCHIVO, BIBLIOT)	GRAL WEYLER LAVIÑA
RETES 32 (CT)	CT SENCELLES
AALOG 11 (PORRERES)	POLVORÍN PORRERES
RLM ES FORTI (OF./SUBOF)	RLM ES FORTI
CDM TORRE D'EN PAU	CDM TORRE D'EN PAU
IBIZA	
UCO	BAE
RMASD HÉROES DE FILIPINAS	RMASD HEROES FILIPINAS
RMASD HÉROES DE FILIPINAS	EL SOTO
MENORCA	
UCO	BAE
CHCM (CONSORCIO DEL MUSEO)	FORTALEZA LA MOLA
CHCM (MUSEO)(ES CASTELL)	CALA CORP
CDSCM SAN FELIPE (ES CASTELL)	CDSCM SAN FELIPE
RLM MAHÓN	RLM MAHÓN
PAHUET	PALACIO ISABEL II
UAPRO SAN ISIDRO (MAHÓN)	SAN ISIDRO
CG COMGE BALEARES (MAHÓN)	COMANDANCIA MILITAR

SVPR (PPS): JEFATURA 3ª SUIGE (ALICANTE)	
INSTALACIÓN: ALFÉREZ ROJAS NAVARRETE	UBICACIÓN: USAC ALF. ROJAS NAVARRETE
LOCALIZACIÓN: RABASA (ALICANTE)	
RABASA (ALICANTE)	
UCO	BAE
USAC ALFÉREZ ROJAS NAVARRETE	ALF ROJAS NAVARRETE
CG DEL MOE ÓRDENES MILITARES	ALF ROJAS NAVARRETE
GRUPO DEL CG DEL MOE	ALF ROJAS NAVARRETE
GOE VALENCIA III	ALF ROJAS NAVARRETE
GOE TERCIO DEL AMPURDÁN IV	ALF ROJAS NAVARRETE
GOE CABALLERO LEG. MADERAL OLEAGA XIX	ALF ROJAS NAVARRETE
CIA TRANSMISIONES DEL MOE	ALF ROJAS NAVARRETE
RT 22 (ALICANTE)	ALF ROJAS NAVARRETE



SVPRL (PP9): JEFATURA 3ª SUIGE (BERRIOPLANO-NAVARRA)	
INSTALACIÓN: AIZOAIN	UBICACIÓN: USAC AIZOAIN
LOCALIDAD: BERRIOPLANO (NAVARRA)	
BERRIOPLANO (NAVARRA)	
UCO	BAE
USAC AIZOAIN	AIZOAIN
RGCM AMÉRICA 66	AIZOAIN
RT 22 (BERRIOPLANO)	AIZOAIN
PAMPLONA (NAVARRA)	
UCO	BAE
JEFATURA 3ª SUIGE (PAMPLONA)	GOBMIL PAMPLONA
EME (PAMPLONA)	GOBMIL PAMPLONA
RMASD SAN FRANCISCO JAVIER (PAMPLONA)	RMASD S. Fco. JAVIER
CDSCM LA CIUADELA (PAMPLONA)	CDSCM LA CIUADELA
AGONCILLO (LA RIOJA)	
UCO	BAE
USAC HÉROES DE REVELLÍN	HÉROES DE REVELLÍN
BHELMA III	HÉROES DE REVELLÍN
RT 22 (AGONCILLO)	HÉROES DE REVELLÍN
JEFATURA 3ª SUIGE (AGONCILLO)	HÉROES DE REVELLÍN
LOGROÑO (LA RIOJA)	
UCO	BAE
RML DE LOGROÑO	RML LOGROÑO
CDSCM HÍPICA MILITAR DE LOGROÑO	CDSCM HÍPICA MILITAR

SVPRL (PP11): JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	
INSTALACIÓN: SANGENIS	UBICACIÓN: USAC SANGENIS
LOCALIDAD: ZARAGOZA	
ZARAGOZA	
UCO	BAE
USAC SANGENIS	SANGENIS
RPEI 12	SANGENIS
USAC AGUSTINA DE ARAGÓN	AGUSTINA DE ARAGÓN
RAAA 72 (GARRAPINILLOS)	AGUSTINA DE ARAGÓN
CGMAAA	AGUSTINA DE ARAGÓN
CDM EL SOTO	CDM EL SOTO



SVPR1 (PP12): JEFATURA 3ª SUIGE (JACA-HUESCA)	
INSTALACIÓN: LA VICTORIA	UBICACIÓN: USBA OROEL
	LOCALIDAD: JACA (HUESCA)
JACA (HUESCA)	
UCO	BAE
USBA OROEL	LA VICTORIA
RCZM GALICIA 64	LA VICTORIA
EMMOE	SAN BERNARDO
CG JTROP DE MONTAÑA ARAGÓN I	SAN BERNARDO
RT 22 (JACA)	SAN BERNARDO
INSTITUTO DE HISTORIA Y CULTURA MILITAR (JACA)	SAN BERNARDO
USBAD OROEL (NSAC SAN BERNARDO)	SAN BERNARDO
USBAD OROEL (NSAC REF CANDANCHÚ)	REF. CANDANCHÚ
UBAD OROEL (NSAC REF CERLER)	REF. CERLER
USBAD OROEL (NSAC REF. RIOSETA)	REF. RIOSETA
RML MALLO BLANCO	RML MALLO BLANCO
HUESCA	
UCO	BAE
USAC SANCHO RAMÍREZ	SANCHO RAMÍREZ
AALOG 41 (GTRANSP)	SANCHO RAMÍREZ
RETES 22 (HUESCA)	SANCHO RAMÍREZ
RML DE HUESCA	RML DE HUESCA

SVPR1 (PP13): JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	
INSTALACIÓN: GENERAL RICARDOS	UBICACIÓN: USBAD SAN JORGE
	LOCALIDAD: ZARAGOZA
ZARAGOZA	
UCO	BAE
USBA SAN JORGE	GENERAL RICARDOS
CG DE LA BRC CASTILLEJOS II	GENERAL RICARDOS
GRUPO DEL CG DE LA BRC CASTILLEJOS II	GENERAL RICARDOS
RCLAC ESPAÑA 11	GENERAL RICARDOS
RACA 20	GENERAL RICARDOS
GL XXII	GENERAL RICARDOS
CIA TRANSMISIONES 22	GENERAL RICARDOS
BSP XXII	GENERAL RICARDOS
RCLAC PAVIA 4	GENERAL RICARDOS
RT 22 (ZARAGOZA)	GENERAL RICARDOS
CASTEJÓN DE VALDEJASA	
UCO	BAE
RT 22 (UPLMS BT IV/22)	VÉRTICE ESTEBAN



SVPRL (PP14): JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	
INSTALACIÓN: CAPITÁN MAYORAL - ZGZ	UBICACIÓN: USBAD SAN JORGE (NSAC CAP MAYORAL)
	LOCALIDAD: ZARAGOZA
ZARAGOZA	
UCO	BAE
USBAD SAN JORGE (NSAC CAP MAYORAL)	CAPITÁN MAYORAL
AALOG 41	CAPITÁN MAYORAL
AGRUSAN 3	CAPITÁN MAYORAL
AALOG 41 (POLVORIN)	POLVORIN SAN GREGORIO
FARMACIA DEPÓSITO DE ZARAGOZA	C/ PASEO DE LAS DAMAS, 13
RLM PALAFOX	RLM PALAFOX
JAPRO ESTE	CAPGE ZARAGOZA
AAALOG 41 (CASETAS)	CASETAS
CENAD SAN GREGORIO	CENAD SAN GREGORIO

SVPRL (PP15): JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	
INSTALACIÓN: SAN FERNANDO - ZGZ	UBICACIÓN: USAC SAN FERNANDO
	LOCALIDAD: ZARAGOZA
ZARAGOZA	
UCO	BAE
USAC SAN FERNANDO	SAN FERNANDO
CG BRLOG	SAN FERNANDO
JEFATURA 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	SAN FERNANDO
COBRA 3ª SUIGE	SAN FERNANDO
EGET (ZARAGOZA)	SAN FERNANDO
RT 22	SAN FERNANDO
PAHUET (ZARAGOZA)	SAN FERNANDO
RLM LOS CASTILLEJOS	SAN FERNANDO
ACADEMIA GENERAL MILITAR	AGM
JEPER 3ª SUIGE (ZARAGOZA)	AGM

SVPRL (PP16): ACADEMIA LOGISTICA	
INSTALACIÓN: BARÓN DE WARSAGE	UBICACIÓN: ACLOG
	LOCALIDAD: CALATAYUD (ZARAGOZA)
CALATAYUD (ZARAGOZA)	
UCO	BAE
ACLOG	BARÓN WARSAGGE
RT 22 (CALATAYUD)	BARÓN WARSAGGE



SERVICIOS DE PREVENCIÓN 4ª SUIGE ÁREAS DE ACTUACIÓN EN UCO,s.

SVPR (PN 0): JEFATURA 4ª SUIGE (VALLADOLID)	
INSTALACIÓN: PALACIO REAL	UBICACIÓN: NGPRL-4ª SUIGE
	LOCALIDAD: VALLADOLID
VALLADOLID	
UCO	BAE
JEFATURA 4ª SUIGE	PALACIO REAL
RT 22 (VALLADOLID)	PALACIO REAL
JAPRENOR (VALLADOLID)	PALACIO REAL
DIPE (VALLADOLID)	PALACIO REAL

SVPR (PN 1): JEFATURA 4ª SUIGE (SANTOVENA DE PISUERGA-VALLADOLID)	
INSTALACIÓN: EL EMPECINADO	UBICACIÓN: USAC EL EMPECINADO
	LOCALIDAD: SANTOVENA DE PISUERGA
SANTOVENA DE PISUERGA (VALLADOLID)	
UCO	BAE
USAC "EL EMPECINADO"	EL EMPECINADO
RCR "FARNESIO" 12	EL EMPECINADO
GCR VII	EL EMPECINADO
JAPRO NORTE	EL EMPECINADO
RT 22 (SANTOVENA)	EL EMPECINADO
AALOG 61	EL EMPECINADO
SANTIBAÑEZ DE VALCORBA (VALLADOLID)	
UCO	BAE
AALOG 61 (SANTIBAÑEZ)	POLVORÍN SANTIBAÑEZ DUERO

SVPR (PN 3): JEFATURA 4ª SUIGE (VALLADOLID)	
INSTALACIÓN: PALACIO REAL	UBICACIÓN: JEFATURA 4ª SUIGE
	LOCALIDAD: VALLADOLID
VALLADOLID	
UCO	BAE
USAC "LA RUBIA"	LA RUBIA
COBRA 4ª SUIGE	CASA TALLER BERRUGUETE
PAHUET	DEPENDENCIAS MILITARES
AGRUSAN 1 (VALLADOLID) FARMACIA	DEPENDENCIAS MILITARES
RESPAHUET SANTIAGO	RM SANTIAGO
JEFATURA 4ª SUIGE	RLM SAN ISIDRO
PCMAYMA	PINAR DE ANTEQUERA
ACADEMIA DE CABALLERÍA	GENERAL SHELLEY
ACADEMIA DE CABALLERÍA (COND, BANDA)	TTE GALIANA
JEFATURA 4ª SUIGE	SAN ISIDRO (VALLADOLID)



DIAE (VALLADOLID)	SAN ISIDRO (VALLADOLID)
CDSM "SAN ISIDRO"	CDSM SAN ISIDRO
CDSM "SAN ISIDRO"	CUARTEL "EL ARCO"

SVPRL (PN 4): JEFATURA 4º SUIGE (SEGOVIA)	
INSTALACIÓN: RLM SEGOVIA	UBICACIÓN: RLM DE SEGOVIA
LOCALIDAD: SEGOVIA	
SEGOVIA	
UCO	BAE
JEFATURA 4º SUIGE	RLM DE SEGOVIA
PCMASA 2	BASE DE CARROS
ACADEMIA DE ARTILLERÍA	SAN FRANCISCO
RT 22 (SEGOVIA)	SAN FRANCISCO
ACADEMIA DE ARTILLERÍA	POLÍGONO DE BATERÍAS
ARCHIVO GENERAL MILITAR DE SEGOVIA	ALCAZAR DE SEGOVIA
ÁVILA	
UCO	BAE
ARCHIVO GENERAL MILITAR DE ÁVILA	PALACIO POLENTINOS

SVPRL (PN 5): JEFATURA 4º SUIGE (SALAMANCA)	
INSTALACIÓN: GENERAL ARROQUIA	UBICACIÓN: USAC GENERAL ARROQUIA
LOCALIDAD: SALAMANCA	
SALAMANCA	
UCO	BAE
USAC "GRAL ARROQUIA"	GENERAL ARROQUIA
CG DEL MING	GENERAL ARROQUIA
REI 11	GENERAL ARROQUIA
RT 22 (SALAMANCA)	GENERAL ARROQUIA
JEFATURA 4º SUIGE (SALAMANCA)	RLM JULIAN SÁNCHEZ

SVPRL (PN 6): JEFATURA 4º SUIGE (PONTEVEDRA)	
INSTALACIÓN: GENERAL MORILLO	UBICACIÓN: USBA GENERAL MORILLO
LOCALIZACIÓN: FIGUEIRIDO	
FIGUEIRIDO (PONTEVEDRA)	
UCO	BAE
USBA "GRAL MORILLO"	GENERAL MORILLO
CG BRIL GALICIA VII	GENERAL MORILLO
RIL ISABEL LA CATÓLICA 29	GENERAL MORILLO
GACA VII	GENERAL MORILLO
GL VII	GENERAL MORILLO
COMPañÍA DE TRANSMISIONES 7	GENERAL MORILLO

ANEXO III a la I.T. 20/2011 / NOV11
Página 22 de 29

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO
DE TIERRA



BCG BRIL GALICIA VII	GENERAL MORILLO
BZAPL VII	GENERAL MORILLO
RT 22 (PONTEVEDRA)	GENERAL MORILLO
JAPRENOR (PONTEVEDRA)	GENERAL MORILLO
PONTEVEDRA	
UCO	BAE
JEFATURA 4º SUIGE (PONTEVEDRA)	RLM PONTEVEDRA
CDSM "CAMPOLONGO"	CAMPOLONGO

SVPRL (PN 7): JEFATURA 4º SUIGE (A CORUÑA)	
INSTALACIÓN: ATOCHA	UBICACIÓN: USBA GRAL MORILLO-UEA
LOCALIZACIÓN: A CORUÑA	
LA CORUÑA	
UCO	BAE
USBA "GRAL MORILLO" (A CORUÑA) - UEA	ATOCHA
COBRA 4 (A CORUÑA)	ATOCHA
CG FLO	PALACIO CAPITANIA
RETES 22 (A CORUÑA)	PALACIO CAPITANIA
CG FLO	ATOCHA
RETES 22 (A CORUÑA)	ATOCHA
PAHUET (A CORUÑA)	ATOCHA
EME (A CORUÑA)	ATOCHA
IHCM (A CORUÑA)	ATOCHA
JSUIGE 4 (A CORUÑA)	RLM ATOCHA Y MAESTRANZA
IHCM (A CORUÑA)	MUSEO MILITAR LA CORUÑA
AGRUSAN 1 (A CORUÑA)	GRAL ALESON
FERROL (LA CORUÑA)	
UCO	BAE
IHCM (FERROL)	EL BALUARTE
RMASD EL BALUARTE	EL BALUARTE
SANTIAGO DE COMPOSTELA (LA CORUÑA)	
UCO	BAE
RMASE "TG BARROSO"	RMASE TG BARROSO
LUGO	
UCO	BAE
JAPRENOR (GUITIRIZ)	CTM PARGA



SVPRL (PN 9): JEFATURA 4ª SUIGE (SAN ANDRÉS DE RABANEDO-LEÓN)	
INSTALACIÓN: CONDE DE GAZOLA	UBICACIÓN: USBA CONDE DE GAZOLA
	LOCALIDAD: SAN ANDRÉS DE RABANEDO
SAN ANDRÉS DE RABANEDO (LEÓN)	
UCO	BAE
USBA "CONDE DE GAZOLA"	CONDE DE GAZOLA
CG DEL MACA	CONDE DE GAZOLA
RACA 63	CONDE DE GAZOLA
RETES 22 (SAN ANDRÉS DE RABANEDO)	CONDE DE GAZOLA
LEÓN	
UCO	BAE
CDSM "SANTA BÁRBARA"	SAN MARCELO
JSUIGE 4 (LEÓN)	SAN MARCELO
PAHUET	GOBMIL LEÓN
ASTORGA (LEÓN)	
UCO	BAE
USAC "SANTOCILDES"	SANTOCILDES
RALCA 62	SANTOCILDES
JAPRENOR (ASTORGA)	SANTOCILDES
RETES 22 (ASTORGA)	SANTOCILDES
JAPRENOR (ASTORGA)	CMT "EL TELENO"
CUADROS (LEÓN)	
UCO	BAE
AALOG 61 (CUADROS)	POLVORÍN DE CUADROS

SVPRL (PN 10): JEFATURA 4ª SUIGE (SIERO- ASTURIAS)	
INSTALACIÓN: CABO NOVAL	UBICACIÓN: USAC CABO NOVAL
	LOCALIDAD: SIERO (ASTURIAS)
SIERO (ASTURIAS)	
UCO	BAE
USAC "CABO NOVAL"	CABO NOVAL
RIL PRÍNCIPE 3	CABO NOVAL
RETES 22 (SIERO)	CABO NOVAL
GLJÓN (ASTURIAS)	
UCO	BAE
RMASD "CORONEL GALLEGOS"	CORONEL GALLEGOS



SVPRL (PN 11): JEFATURA 4ª SUIGE (CASTRILLO DE VAL-BURGOS)	
INSTALACIÓN: CID CAMPEADOR	UBICACIÓN: USBA CID CAMPEADOR
	LOCALIDAD: CASTRILLO DE VAL
CASTRILLO DE VAL (BURGOS)	
UCO	BAE
USBA CID CAMPEADOR	CID CAMPEADOR
RT 1	CID CAMPEADOR
RACA 11	CID CAMPEADOR
RING 1	CID CAMPEADOR
AALOG 61 (CASTRILLO DE VAL)	CID CAMPEADOR
RETES 22 (CASTRILLO DE VAL)	CID CAMPEADOR
CG BRILOG (CASTRILLO DE VAL)	CID CAMPEADOR
IBEAS DE JUARROS (BURGOS)	
UCO	BAE
AALOG 61 (POLVORÍN IBEAS DE JUARROS)	POLVORÍN IBEAS DE JUARROS
BURGOS	
UCO	BAE
USAC DIEGO PORCELOS	DIEGO PORCELOS
CG FUERZAS PESADAS	DIEGO PORCELOS
JAPRENOR (BURGOS)	DIEGO PORCELOS
IHCM (BURGOS)	DIEGO PORCELOS
RETES 22 (BURGOS)	DIEGO PORCELOS
AALOG 61 (BURGOS)	CAPITAN MAYORAL
COBRA 4 (BURGOS)	PALACIO CAPITANIA
JSUIGE 4 (BURGOS)	DOS DE MAYO
PAHUET	FERNÁN GÓMEZ
RMA SM "PERPETUO SOCORRO"	Nº 3ª PERPETUO SOCORRO
CDSM "LA DEPORTIVA"	LA DEPORTIVA

SVPRL (PN 13): JEFATURA 4ª SUIGE (VITORIA-ÁLAVA)	
INSTALACIÓN: ARACA	UBICACIÓN: USBA ARACA
	LOCALIDAD: VITORIA
VITORIA (ÁLAVA)	
UCO	BAE
USBA ARACA	ARACA
CG BRIL SAN MARCIAL V	ARACA
RIL GARELLANO 45 (VITORIA)	ARACA
RETES 22 (VITORIA)	ARACA
PAHUET	GOBMIL VITORIA



SAN SEBASTIAN (GUPUZCUA)	
UCO	BAE
USAC LOYOLA	LOYOLA
RIL TERCIO VIEJO DE SICILIA 67	LOYOLA
RETES 22 (SAN SEBASTIAN)	LOYOLA
JSUIGE 4 (SAN SEBASTIAN)	RLM GRAL GONZALEZ VALLES

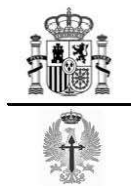
SVPRL (PN 15): JEFATURA 4º SUIGE (MUNGUÍA-VIZCAYA)	
INSTALACIÓN: SOYECHÉ	UBICACIÓN: USAC SOYECHÉ
	LOCALIDAD: MUNGUÍA
MUNGUÍA (VIZCAYA)	
UCO	BAE
USAC SOYECHÉ	SOYECHÉ
RIL GARELLANO 45	SOYECHÉ
RETES 22 (MUNGUÍA)	SOYECHÉ
BILBAO (VIZCAYA)	
UCO	BAE
CGFLO (BILBAO)	JUAN DE GARAY
JSUIGE 4 (BILBAO)	JUAN DE GARAY
EME (BILBAO)	JUAN DE GARAY
SANTOÑA (SANTANDER)	
UCO	BAE
RMASE VIRGEN DEL PUERTO	RMASE VIRGEN DEL PUERTO



SERVICIOS DE PREVENCIÓN 5ª SUIGE ÁREAS DE ACTUACIÓN EN UCO,s.

SVPR (PCN 0): JEFATURA 5ª SUIGE (SANTA CRUZ DE TENERIFE)	
INSTALACIÓN: GOBIERNO MILITAR SANTA CRUZ	UBICACIÓN: NGPR-5ª SUIGE
	LOCALIDAD: STA CRUZ DE TENERIFE
SANTA CRUZ DE TENERIFE	
UCO	BAE
JEFATURA DE LA 5ª SUIGE	GOBMIL SANTA CRUZ
CG MANDO DE CANARIAS	PALACIO MILITAR DE CAPITANÍA
CG MANDO DE CANARIAS (ELEMENTOS MCANA)	ANTIGUA JEFATURA ARTILLERÍA
CG MANDO DE CANARIAS (ELEMENTOS MCANA)	ANTIGUO PARQUE DE ARTILLERÍA
RT 22 (CECOM)	PALACIO MILITAR DE CAPITANÍA

SVPR (PCN 1): JEFATURA 5ª SUIGE (SANTA CRUZ DE TENERIFE)	
INSTALACIÓN: HOYA FRÍA	UBICACIÓN: USAC HOYA FRÍA
	LOCALIDAD: SANTA CRUZ DE TENERIFE
SANTA CRUZ DE TENERIFE	
UCOs	BAE
USAC "HOYA FRÍA"	HOYA FRÍA
UAPO CG MANDO DE CANARIAS	HOYA FRÍA
RIL TENERIFE 49	HOYA FRÍA
JEFATURA DE APOYO A LA PREPARACIÓN	HOYA FRÍA
BON TRANSMISIONES VI/22	HOYA FRÍA
JEFATURA 5ª SUIGE (UAPO)	HOYA FRÍA
DTO. PERSONAL DIPE	HOYA FRÍA
PAHUET (SANTA CRUZ DE TENERIFE)	ALMEYDA
CHCM	ALMEYDA
AGRUSAN 1 FARMACIA DEPÓSITO DE TENERIFE	ALMEYDA
COBRA 5ª (TENERIFE)	COBRA DE SANTA CRUZ
RT 22 (CIA COMUNICACIONES)	IZANA (GÜIMAR)
CDSCM PASO ALTO	PASO ALTO
JAE MCANA	JEFATURA INTENDENCIA TF
RML TENERIFE	RLM DE SANTA CRUZ DE TF
LA GOMERA (TENERIFE)	
UCOs	BAE
UAPRO "CRISTOBAL COLÓN"	CRISTOBAL COLÓN
EL HIERRO (TENERIFE)	
UCOs	BAE
UAPRO "ANATOLIO FUENTES"	GRAL. ANATOLIO FUENTES



SVPRL (PCN 2): JEFATURA 5ª SUIGE (SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA- TENERIFE)	
INSTALACIÓN: INGENIERO DE LA CUESTA	UBICACIÓN: USBA LA CUESTA
	LOCALIDAD: S. CRISTOBAL DE LA LAGUNA
SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA (S. CRUZ DE TENERIFE)	
UCO	BAE
USBA "LA CUESTA"	LA CUESTA
BON ZAPADORES XV	LA CUESTA
EDM	LA CUESTA
AALOG 81	LA CUESTA
AALOG 81 (GMANTO/GABTO)	LA CUESTA
AALOG 81 (POLVORÍN GENETO)	POLVORÍN DE GENETO
SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA(SANTA CRUZ DE TENERIFE)	
UCO	BAE
RACA 93	LOS RODEOS
USAC LOS RODEOS	LOS RODEOS
BHELMA VI	LOS RODEOS
BREÑA BAJA, SANTA CRUZ DE LA PALMA (LA PALMA)	
UCO	BAE
CENTRO DE FORMACIÓN DE TROPAS DE CANARIAS	EL FUERTE
BT VI/22	EL FUERTE
RML BREÑA BAJA	EL FUERTE

SVPRL (PCN 5): JEFATURA 5ª SUIGE (LAS PALMAS)	
INSTALACIÓN: BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ	UBICACIÓN: USBA CAPITÁN ALCAIDE
	LOCALIDAD: LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	
UCO	BAE
USBA "CAPITAN ALCAIDE"	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
RAAA 94	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
GL XVI	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
DTO. AALOG 81 (LAS PALMAS)	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
CG BRIL CANARIAS XVI	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
BCG BRIL CANARIAS XVI	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
REW 32/BEW III/32	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
BZP XV (LAS PALMAS)	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
CIA TRANSMISIONES 16	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
EDM	BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ
AALOG 81 (POLVORÍN BARRANCO SECO)	POLVORÍN BARRANCO SECO



LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	
UCO	BAE
RIL CANARIAS 50	ACTO. GRAL ALEMAN RAMIREZ
USAC "GENERAL ALEMÁN RAMÍREZ"	ACTO. GRAL ALEMAN RAMIREZ
RLM LAS PALMAS	RLM LAS PALMAS
PAHUET (LAS PALMAS)	RLM LAS PALMAS
DESTACAMENTO COBRACAN	PALACIO MILITAR
RT 22 (LAS PALMAS)	PALACIO MILITAR

SVPRL (PCN 6): JEFATURA 5ª SUIGE (PUERTO ROSARIO-LAS PALMAS)	
INSTALACIÓN: PUERTO DEL ROSARIO	UBICACIÓN: USAC PUERTO ROSARIO
	LOCALIDAD: PUERTO ROSARIO
PUERTO ROSARIO (FUERTEVENTURA)	
UCO	BAE
USAC "PUERTO ROSARIO"	PUERTO ROSARIO
RIL SORIA 9	PUERTO ROSARIO
BT VI/22	PUERTO ROSARIO
JAPROCAN (CMT PÁJARA)	PMT PÁJARA
RML PUERTO ROSARIO	RLM PUERTO ROSARIO
ARRECIFE (LANZAROTE)	
UCO	BAE
UAPRO "MARQUÉS DE HERRERA" (ARRECIFE)	MARQUÉS DE HERRERA
RML ARRECIFE	MARQUÉS DE HERRERA
REW 32/BEW/III/22	CT ERMITA DE LAS NIEVES

ANEXO 8. INSTRUCCIÓN TÉCNICA 14/02

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PERIÓDICOS Y PRUEBAS PSICOLÓGICAS PERIÓDICAS

- *Apartado 2. Objeto*
- *Apartado 3. Ámbito de aplicación*
- *Apartado 4. Reconocimientos médicos*
- *Apartado 6. Calendario de los reconocimientos y pruebas*
- *Apartado 7. Trámite y anotación de resultados*

(...)

2. OBJETO.

El objeto de esta Instrucción Técnica es establecer el procedimiento para la realización de los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas periódicas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del capítulo II del Real Decreto de los antecedentes.

Asimismo establece el modelo de informe médico y psicológico que deberá ser emitido por el personal facultativo de la Sanidad Militar, y en el que deberá hacerse constar la posible insuficiencia de condiciones psicofísicas, su irreversibilidad o no, y el tiempo transcurrido desde su diagnóstico inicial. Estos informes servirán al Mando de Personal para ordenar, en su caso, la realización de un reconocimiento médico o prueba psicológica no periódica o la apertura del expediente de evaluación extraordinaria para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas según lo dispuesto en los Capítulos II y III del Real Decreto de los antecedentes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Esta Instrucción Técnica es de aplicación a todos los militares profesionales del Ejército de Tierra en situación de servicio activo, suspenso en funciones y suspenso de empleo.

Están excluidos los militares profesionales pertenecientes a los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, destinados en unidades, centros y organismos del Ejército de Tierra para quienes serán de aplicación las instrucciones o normas dictadas por el Director General de Personal del Ministerio de Defensa.

4. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

4.1. LUGAR DEL RECONOCIMIENTO.

Los reconocimientos médicos se realizarán en las enfermerías o instalaciones de los Servicios Sanitarios de las bases y acuartelamientos

donde esté alojada la unidad, centro u organismo de destino del personal militar profesional.

Para el personal destinado en unidades, centro y organismos que carezcan de dichas instalaciones el General Jefe de la Subinspección General o Mando de Canarias designará la unidad de la misma demarcación provincial o insular donde deban pasar el reconocimiento médico.

Excepcionalmente y por causas debidamente justificadas podrá solicitarse al General Jefe de la Subinspección General o Mando de Canarias la realización del reconocimiento en una unidad de otra plaza distinta de la de destino.

4.2. PERSONAL MÉDICO.

Los reconocimientos médicos serán realizados por el personal facultativo (Oficiales médicos y enfermeros) destinado en las Unidades de Servicios de las Bases y Acuartelamientos, o en su defecto por el personal facultativo destinado en las Unidades, Centros y organismos allí alojados, auxiliados con el personal auxiliar que se precise.

Si no existiese ningún Oficial médico destinado o bien su número resultase insuficiente para los citados reconocimientos, las Unidades afectadas recabarán los apoyos de personal facultativo necesario del General Jefe de la Subinspección General de Ejército o del Mando de Canarias, según corresponda, quien podrá disponer para ello de todo el personal del Cuerpo Militar de Sanidad (Especialidades fundamentales Medicina y Enfermería) destinado en las unidades, centros y organismos ubicados en la correspondiente demarcación provincial o insular.

Excepcionalmente, si no existiera personal médico y enfermero dependiente del ET y si lo hubiera de otros Ejércitos en unidades próximas a la de la realización de los reconocimientos, el General Jefe de la Subinspección General del Ejército o del Mando de Canarias, en su caso, podrá recabar los apoyos necesarios elevando su solicitud al Mando de Personal del Ejército de Tierra quién los solicitará, en su caso, a la Inspección General de Sanidad del Ministerio de Defensa.

4.3. MEDIOS MATERIALES.

Los reconocimientos se realizarán con el material y los recursos sanitarios asignados a las enfermerías e instalaciones sanitarias de las Unidades de Servicios de las Bases y Acuartelamientos. En aquellos casos en los que por encontrarse incompleta la plantilla de material sanitario correspondiente a dichas Unidades de Servicios de las Bases y Acuartelamientos, no pudiera realizarse alguna de las pruebas médicas exigidas en esta instrucción, se hará constar dicha circunstancia en el informe médico que se emita.

4.4. PRUEBAS MÉDICAS A REALIZAR.

El reconocimiento médico periódico de los militares profesionales del Ejército de Tierra incluirá, como mínimo, las siguientes pruebas:

(...).

e) Para las mujeres, además, se realizará un reconocimiento ginecológico básico.

4.5. DETERMINACIÓN DE LA APTITUD.

Como consecuencia de las pruebas médicas practicadas, el personal facultativo calificará al personal militar reconocido según los siguientes grados de aptitud:

a) Apto.

Sin lesiones o enfermedades relevantes que afecten a las condiciones físicas del interesado.

b) No apto temporal.

Lesión o enfermedad en evolución, de carácter reversible, con independencia de que precise la baja temporal para el servicio.

Se calificarán igualmente como “no apto temporal” aquellos casos en los que como resultado de este reconocimiento médico periódico se observe una lesión o enfermedad cuya gravedad o su posible irreversibilidad no pueda ser determinada con exactitud por los medios de diagnóstico empleados. En este caso, el oficial médico propondrá en su informe al Jefe de la Unidad, centro u organismo del que dependa el afectado, la solicitud de un

reconocimiento médico no periódico según el artículo 7 del Real Decreto de los antecedentes, informando sobre las posibles lesiones o enfermedades observadas para facilitar su posterior diagnóstico.

c) No apto.

Lesión o enfermedad que resulta claramente irreversible y se presume definitiva, y en consecuencia da lugar a la apertura de un expediente de evaluación extraordinaria para determinación de insuficiencia de las condiciones psicofísicas según lo dispuesto en el Capítulo III del Real Decreto de los antecedentes.

En el informe médico se detallará para el personal declarado “no apto temporal” o “no apto” el apartado del cuadro de condiciones psicofísicas del Reglamento para la determinación para la aptitud psicofísica de aplicación en las Fuerzas Armadas en el que se encuentra incluida la lesión o enfermedad afectada.

La emisión por la Sanidad Militar de los informes médicos resultantes de los reconocimientos periódicos no constituye un acto administrativo y, en consecuencia, no es susceptible de posterior recurso. Si el interesado manifestara su desacuerdo con el resultado del citado informe médico podrá solicitar la realización de un reconocimiento médico no periódico según lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto de los antecedentes.

(...)

6. CALENDARIO DE LOS RECONOCIMIENTOS Y PRUEBAS

El General Jefe de la Subinspección General del Ejército correspondiente o del Mando de Canarias establecerá anualmente el calendario de las pruebas para la certificación de la aptitud psicofísica para el personal destinado en las unidades, centros y organismos dependientes. Este calendario tendrá en cuenta tanto las necesidades de las unidades (ejercicios, misiones fuera del TN,...) como las disponibilidades del personal técnico (oficiales médicos, enfermeros y psicólogos) que deban realizarlas.

Dicho calendario se publicará y difundirá por la Subinspección General del Ejército o Mando de Canarias, según corresponda, en el mes de enero del año en curso. Señalará para cada unidad, centro y organismo el lugar de realización de las pruebas, la fecha de celebración y el personal profesional que debe realizarlas. Los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas se programarán en fechas consecutivas para una misma unidad.

En el mes de diciembre anterior las unidades, centros y organismos remitirán por vía funcional al General Jefe de la Subinspección General del Ejército o del Mando de Canarias una estimación numérica del personal militar profesional que debe someterse a los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas con la finalidad de que puedan solicitarse los apoyos necesarios del personal médico o psicólogo. Las unidades, centros y organismos (1º Sección o Sección de Asuntos Generales) mantendrán actualizada una base de datos con el personal militar de su unidad que debe pasar reconocimiento médico y su periodicidad.

Se programarán dos convocatorias anuales (una por semestre natural) para el personal de una determinada unidad que deba realizarlas (por renovación próxima de compromiso, por acceso a una relación de carácter permanente o por imperativo de la edad). Atendiendo a circunstancias excepcionales el General Jefe de la Subinspección General del Ejército o del Mando de Canarias podrá ordenar una convocatoria extraordinaria para una unidad determinada.

7. TRÁMITE Y ANOTACIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados de las pruebas médicas y psicológicas del personal militar profesional de una unidad quedarán reflejados en los informes reglamentarios firmados por el oficial médico o psicólogo (anexo 3 y 4) que han realizado el reconocimiento o prueba. En dichos informes se detallarán los datos personales del personal sometido al reconocimiento (nombre y apellidos, fecha de nacimiento), datos profesionales (TMI, empleo, unidad de destino y situación), fecha y lugar del reconocimiento, calificación global en el reconocimiento físico o pruebas psicológicas (apto, no apto temporal o

parcial o no apto), fecha de diagnóstico de la insuficiencia psicofísica detectada en su caso, y fecha de las próximas pruebas periódicas.

Para información y control del personal que ha realizado las pruebas, los informes del personal militar profesional serán remitidos por los Oficiales médicos y psicólogos a la unidad, centro u organismo de procedencia (1º Sección, Sección de Asuntos Generales o unidad administrativa equivalente). Las hojas de respuesta de las evaluaciones psicológicas realizadas serán remitidas a la Sección de Psicología de la Dirección de Sanidad del ET para su debida custodia.

Posteriormente las unidades, centros y organismos harán traslado de los resultados al Negociado de Hojas o unidad administrativa equivalente quienes procederán de oficio a la anotación y elaboración del expediente de aptitud psicofísica del interesado. Estos órganos serán los responsables de la elaboración y custodia de dichos expedientes así como de la actualización de los datos necesarios para el mantenimiento de la base de datos del Sistema de Información del Personal de Ministerio de Defensa (SIPERDEF) según los procedimientos que reglamentariamente se establezcan.

Anualmente, las Subinspecciones Generales recabarán de las unidades, centros y organismos los datos necesarios para la elaboración de un informe dirigido a la Secretaría General del Mando de Personal donde se reflejará el número de reconocimientos y pruebas psicológicas realizadas a personal militar profesional en unidades, centros y organismos de su demarcación, los grados de calificación obtenidos (número de aptos, no aptos temporales y no aptos), así como cualquier otra observación o datos que se consideren de interés.

Los citados informes médicos y psicológicos tendrán la clasificación de “confidencial”. La elaboración, custodia y utilización de dichos informes quedarán salvaguardadas conforme a las medidas de seguridad exigibles en la normativa específica sobre protección de datos de carácter personal.

(...)

ANEXO 3

MODELO DE INFORME MÉDICO

Se emitirá en formato DIN A-4 según el modelo que más adelante se indica³⁸⁵ y de acuerdo con las siguientes observaciones:

(1) UNIDAD.

Designación de la Unidad de destino del personal militar profesional.

(2) SITUACIÓN.

Activo, suspenso en funciones o suspenso de empleo.

(3) FECHA PRÓXIMO RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Año en el que deberá someterse a un nuevo reconocimiento médico según lo dispuesto en el RD 944/2001.

(4) CALIFICACIÓN

Apto/ No apto temporal / No apto para cada una de las pruebas médicas.

(5) OBSERVACIONES

Para aclaración de lo anterior si procede.

(6) DIAGNOSTICO DE LA LESIÓN O ENFERMEDAD.

Breve diagnóstico inicial de aquella lesión o enfermedad detectada que es causa de insuficiencia médica. Se consignará el apartado del cuadro de condiciones psicofísicas del Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica de aplicación en las Fuerzas Armadas en el que está incluida.

(7) FECHA CUANDO SE DIAGNOSTICÓ

Fecha cuando se detectó la lesión o enfermedad por cualquier órgano de la Sanidad Militar. En caso de que el individuo se encuentre en situación de baja temporal, marcar la fecha de inicio de dicha baja.

³⁸⁵ Este modelo no aparece en el documento al que se ha tenido acceso (nota del autor)

CALIFICACIÓN GLOBAL

Marcar con una cruz lo que proceda. La calificación de NO APTO se dictará exclusivamente cuando la lesión o enfermedad se presuma irreversible.

ANEXO 4

MODELO DE INFORME DE PRUEBA PSICOLÓGICA.

Se emitirá en formato DIN A-4 según el modelo que más adelante se indica³⁸⁶ y de acuerdo con las siguientes observaciones:

(8) UNIDAD.

Designación de la Unidad de destino del personal militar profesional.

(9) SITUACIÓN.

Activo, suspenso en funciones o suspenso de empleo.

(10) FECHA PRÓXIMA PRUEBA PSICOLÓGICA.

Año en el que deberá someterse a una nueva prueba psicológica según lo dispuesto en el RD 944/2001.

(11) CONCEPTO

Las variables no son funciones lineales no pudiendo por ello ser sus notas objeto de comparación lineal ni operaciones aritméticas, ya que la diferencia entre, por ejemplo, una puntuación de 5 y otra de 6, es mucho menor que entre un 8 y un 9.

(12) CALIFICACIÓN

Las puntuaciones pueden oscilar entre un mínimo de cero y un máximo de diez, obteniéndose a través de la fórmula $C=10-(2 PD/10)$ en la que C es la calificación y PD la puntuación directa en cada factor.

En el concepto de SOCIABILIDAD se aplicará la fórmula $C=2PD/10$.

(13) PUNTO CRÍTICO

Las mínimas exigibles para cada concepto.

(14) SINCERIDAD.

Marcar NF en casos de puntuaciones no fiables por falta de sinceridad en las respuestas.

³⁸⁶ Este modelo no aparece en el documento al que se ha tenido acceso (nota del autor)

(15) INFORME DEL CUESTIONARIO

En su caso hacer mención de la conducta inadaptada o comportamiento atípico así como cualquier desajuste psicológico que haga necesaria la revisión psiquiátrica. Se consignará el apartado del cuadro de condiciones psicofísicas del Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica de aplicación en las Fuerzas Armadas en el que está incluida.

(16) FECHA CUANDO SE DIAGNOSTICÓ

Fecha cuando se detectó dicho desajuste por cualquier órgano de la Psicología Militar. En caso de que el individuo se encuentre en situación de baja temporal, marcar la fecha de inicio de dicha baja.

(17) CALIFICACIÓN GLOBAL

Marcar con una cruz lo que proceda. La calificación de NO APTO se dictará exclusivamente cuando el trastorno o desajuste psiquiátrico se presuma irreversible

ANEXO 9. NORMA OPERATIVA PARTICULAR 01/14 DE DIACU, VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL EN EL ET

- *Apartado 2 y 3. Ámbito de aplicación y generalidades*
- *Apartado 4. Órganos implicados y sus cometidos*
- *Apartado 6. Reconocimientos médicos voluntarios de personal civil y militar*

(...)

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta NOP es de aplicación a los diferentes órganos con responsabilidades en la PRL del ET, así como a todo el personal civil laboral, estatutario, funcionario, personal militar y Guardia Civil prestando servicio en el Ejército de Tierra, en tanto son sujetos de derechos y deberes incluidos en la normativa de seguridad laboral citada en Referencias.

3. GENERALIDADES

Por medio de la presente norma se pretende determinar cómo se realizará la Vigilancia de la Salud en el Servicio de Prevención Propio del ET y/o cuando se concierte con un Servicio de Prevención Ajeno. Esta Vigilancia de la Salud puede ser:

- a) Inicial, en los 10-15 días hábiles tras la incorporación del nuevo trabajador; o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud;
- b) De Reanudación, tras una ausencia prolongada por motivos de salud;
- c) o Periódica, con periodicidad variable según riesgos y protocolos aplicados.

(...)

4. ÓRGANOS IMPLICADOS Y SUS COMETIDOS

La Vigilancia de la Salud debe ser garantizada por el Jefe de UCO restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Para conocer las disposiciones específicas sobre vigilancia de la salud en cada actividad laboral que se desarrolla en la BAE, las Oficinas PRL solicitarán el necesario apoyo y asesoramiento del Servicio PRL que tengan asignado.

Deberá ser realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, es decir, por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y enfermeros de empresa.

El acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria.

Además debe estar documentada con la constatación de la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores así como las conclusiones obtenidas de los mismos, teniendo la obligación el Jefe de UCO, en determinadas exposiciones (agentes cancerígenos, biológicos, químicos), de mantener un registro de los historiales médicos individuales y de conservar el mismo un plazo mínimo de 10 años después de finalizada la exposición, salvo normativa específica más restrictiva.

Los trabajadores deben ser informados individualmente tanto de los objetivos como de los métodos de la vigilancia de la salud, que deben ser explicados de forma suficiente y comprensible, así como de los resultados; respetándose los principios relativos a la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes establecidos en la LPRL.

(...)

5.6. RECONOCIMIENTOS MEDICOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL CIVIL

Una vez publicada la resolución de adjudicación del contrato para la prestación del servicio de reconocimientos médicos específicos anuales del personal, el Servicio PRL de apoyo a la BAE notificará al SPA el listado de BAE,s y UCO,s en las que se ha de realizar la prestación, con detalle de Jefe de BAE y POC,s (Jefes de Oficina PRL y Jefes de Oficina/Equipo PRL de UCO).

De igual manera el Servicio PRL remitirá a las BAE,s, para su traslado a las UCO,s alojadas, la comunicación de los datos recibidos del SPA, relativos a servicios a prestar, canales de comunicación (teléfonos de contacto, nº de FAX y correo electrónico) y modelo informativo para el personal.

Las Jefaturas de las UCO,s comunicarán dicho reconocimiento a su Comité de Seguridad y Salud y/o Delegados de prevención y remitirán al SPA contratado, a través de la Oficina PRL de la BAE en que se encuentren, un listado con el personal que quiere pasar reconocimiento médico y con el

que haya de pasar reconocimiento médico de manera obligatoria por la actividad laboral que desempeña.

En el listado se reflejarán los riesgos existentes asociados a cada puesto de trabajo, con el objeto de realizar los reconocimientos médicos específicos según protocolos del Ministerio de Sanidad y Política Social.

(...)

7. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL MILITAR

Al contar con un presupuesto muy exiguo para realizar lo indicado en el artículo 14 del RD. 1755/07 sobre vigilancia de la salud, se deben seleccionar los exámenes de salud según riesgos específicos del puesto de trabajo, para los casos en los que sea imprescindible la Aptitud para el desempeño de su actividad.

Los grupos de riesgos en los que se priorizarán la realización de los exámenes de salud serán, los impuestos por imperativo legal, los que resulten por valoración de situación de riesgo, y los inherentes al puesto de trabajo según criterio médico, además de aquellos que se considere, tras la evaluación del puesto de trabajo, que deben ser objeto de reconocimiento médico.

El SVPR, en base a la evaluación de riesgos, presentará un listado, a la Jefatura de la UCO, del personal militar al que se le debería realizar el reconocimiento médico, para elevar posteriormente dicha petición a los NGPR, que la remitirán a la SCPRLET para su traslado a la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (UCOOR).

La UCOOR priorizará dichos reconocimientos según el criterio anteriormente expuesto, para posteriormente comunicar a la SCPRLET el listado del personal al que se le realizará el examen de salud.

(...)

ANEXO 10. NORMA OPERATIVA PARTICULAR 04/12 DE DIACU. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- *Apartado 2. Objeto*
- *Apartado 4. Generalidades*

(...)

2. OBJETO.

Establecer el procedimiento a seguir para la coordinación de actividades en materia de prevención de riesgos laborales en la realización de obras o servicios por parte de empresas contratadas, subcontratadas o trabajadores autónomos -en adelante empresas contratistas y las BAE,s del Ejército de Tierra¹₃₈₇, siempre que concurren en un centro cuya titularidad corresponda a éstas²₃₈₈, cumpliendo de esta manera los objetivos de seguridad y salud que establece el Real Decreto 171/2004. El titular de las obligaciones contenidas en la presente NOP será el Jefe de BAE, teniendo presente que la UCO que genera la necesidad del servicio y el órgano de contratación serán los responsables de incluir en el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) y Pliego de Cláusulas Administrativas (PCA) las necesarias disposiciones para que se lleve a efecto lo aquí estipulado.

Para los trabajos incluidos en el ámbito de aplicación del RD. 1627/1997³₃₈₉, se seguirá lo indicado en el mismo y en la Instrucción 55/11, de 22 de julio, del Secretario de Estado de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre competencias y relaciones de los jefes de bases, acuartelamientos o establecimientos con los órganos técnicos que en dichas dependencias realizan labores de dirección facultativa de obras, complementándolo con este procedimiento.

En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en

¹ Consideradas como centro de trabajo único, a los efectos PRL, según lo establecido en el artículo 3.c del RD. 1755/2007

² Para el caso de actividades realizadas fuera de las BAE,s por empresas contratadas por UCO,s del ET, esta coordinación se ha de llevar a cabo entre el empresario propietario del lugar o centro de trabajo donde se realice la actividad y el empresario que las presta, independientemente de las relaciones jurídicas contractuales existentes entre la empresa que presta el servicio y la UCO contratante. Este último tomará las medidas necesarias para que en el PPT se incluyan las necesarias relaciones en materia PRL a mantener entre titular de la instalación y empresa contratista.

³ PRL en obras de construcción.

la aplicación por las empresas contratistas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

(...)

4. GENERALIDADES.

El Real Decreto 171/2004, establece en su artículo 4, sobre el deber de cooperación:

“1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la forma que se establece en este capítulo.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo existan o no relaciones jurídicas entre ellos.”

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales (a partir de ahora coordinación), deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves; o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden afectar a los trabajadores de empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

A los efectos de lo establecido en el RD. 171/2004, se entenderá por:

- Centro de trabajo: “Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.”
- Empresario titular del centro de trabajo: “La persona que tiene la capacidad de poner a disposición o gestionar el centro de trabajo.” En nuestro caso el Jefe de BAE, o el de la entidad pública o privada correspondiente en el caso de centros de trabajo fuera de BAE,s.
- Empresario principal: “El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”. En nuestro caso el Jefe de la BAE o UCO que ha contratado el servicio.
- Contratista: La persona física o jurídica que asume contractualmente, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte del contrato.

Las normas generales de actuación que se dictan podrán ser ampliadas, en función de las características del trabajo en cada momento, como en los trabajos incluidos en el alcance del RD. 1627/1997, en que se seguirá lo indicado en el mismo complementándolo con este procedimiento. (...)